



العدد الثامن

النساء والعمل



طيبة

طيبة مجلة نسوية نظرية

العدد الثامن- ديسمبر 2006

رئيسة تحرير هذا العدد

منى إبراهيم

هيئة التحرير

أمال عبد الهادي

إيمان عبد الواحد

نولة درويش

هالة شكر الله

تصميم

أماني أبو زيد

أيمن حسين

طباعة

بروموشن تيم

تليفون: ٣٣٦٧٤٤٩

مؤسسة المرأة الجديدة

مؤسسة المرأة الجديدة منظمة نسوية تطوعية تعمل منذ عام ١٩٨٤. وتسعى لبلورة رؤية نسوية مصرية وعربية من قضايا المجتمع عموماً، وقضايا المرأة خصوصًا، وتدعو لها عبر برامج وأنشطة متنوعة. تسعى المؤسسة لمجتمع ديمقراطي عادل تختفى فيه كافة أشكال التميز ضد المرأة. وتتحقق فيه المساواة في الحقوق الإقتصادية والإجتماعية والسياسية والثقافية بين النساء والرجال. المساواة الفعلية في الواقع وليس مجرد المساواة القانونية رغم أهميتها.

رسالة المؤسسة

- المساهمة في الجهود الرامية لتطوير وتقوية الحركة النسائية المصرية.

- وضع قضية المرأة على جدول أعمال كافة القوى الأجتماعية والسياسية.

- التعاون والتنسيق مع أكبر عدد من المنظمات النسوية المصرية والعربية لصياغة رؤى مشتركة.

- التفاعل مع الحركة النسائية العالمية وتنسيق الجهود حول القضايا المشتركة.

- دعم النساء المهمشات وتمكينهن من خلال توفير المعلومات, وخلق جماعات ضغط, والتوعية.

– دعم الآيات الديمقراطية وإرساء أسس المجتمع المدني.

طيبة

مجلة نسوية نظرية غير دورية

العدد الثامن - ديسمبر ٢٠٠٦

عنوان المؤسسة:

14 ش عبدالمنعم سند، متفرع من ش الرشيد

المهندسين

تليفون: 3464901 – 3460898

بريد إلكتروني: nwre@nwrcegypt.org

صدر هذا العدد بدعم من مؤسسة نوفيب الهولندية

رقم الإيداع 12138/ 2003

* المحتويات

افتتاحية

يتناول هذا العدد من مجلة طيبة الوجه الآخر لموضوع قد تناولناه من قبل هو "النساء والفضاء الخاص"، موضوع العدد السادس من طيبة. وكما ذكرنا من قبل في افتتاحية ذلك العدد إن الفصل بين الوجهين – الفضاء الخاص والفضاء العام / العمل، هو فصل تعسفى، ثم اللجوء إليه إجرائيًا لتسهيل البحث في كلا الوجهين. ويتضح هذا أكثر ما يتضح في دراسة هانية شلقامي حول "مستقبل تمكين المرأة ووعود العمل".

لقد قامت هانية شلقاني ورقتها في مؤتمر" مستبقل الحركة النسائية في مصر" ، الذي صدرت أبحاثه في العدد ا لماضي، ولكن ارتأت هيئة التحرير تأجيل نشر هذه الورقة للعدد الخاص بالنساء والعمل، حيث تقدم هذه الورقة نتائج دراسة ميدانية طويلة ومعمقة حول الأمان الاجتماعي المتوفر، أو غير المتوفر، للنساء في أماكن العمل. ومن أهم إسهامات هذه الدراسة توسيع مفهوم الأمان الاجتماعي، حيث لا يعني فقط الضمان المادي ولكنه يشمل أيضًا وسائل الاحترام وحفظ الكرامة، وهي أمور كثيراً ما يتم تجاهلها تمامًا عند تناول مفهومي الرفاه والأمام الاجتماعي. تسعى الدارسة أيضًا إلى إعادة النظر في نظرية أن العمل وسيلة لتمكين النساء، في دعوة لضم السياق الذي يتم فيه العمل لوسائل قياس هذا التمكين. وتأتي ورقة هالة شكر الله تحت عنوان: " من البيت إلى موقع العمل, والتي قدمت أيضاً في مؤتمر "مستقبل الحركات النسائية في مصر" , لتؤكد فكرة أن عمل النساء ليس بالضرورة وسيلة لتمكينهن، بل وقد يكون أيضًا وسيلة للقهر والاستغلال، تقوم الورقة على دارسة ميدانية وتورد الكثير من الاقتباسات عن أحوال النساء في مجال العمل في صناعة النسيج على ألسنتهن، مما يضفي على الورقة كثير من الحيوية، كما تؤكد نولة درويش في تعقيبها على هذه الورقة. بالإضافة إلى ذلك، تقدم الورقة بعدًا عولميًا لمشاكل النساء في مجال العمل عن طريق إلقاء الضوء على سياسات الخصخصة وتأثيرها على مكاسب العمال بصفة عامة, والعاملات بصفة خاصة.

وتأتي ورقة أحمد زكي عثمان لتؤكد على بعض الأفكار في الورقتين السابقتين بالإضافة إلى مقاربة تاريخية وقانونية لعمل وثقافة المرأة في مصر منذ أواخر القرن التاسع وحتى الوقت الراهن، وتركز الورقة على المواقف الرسمية من عمل النساء طوال هذه الفترة ودورها في تشكيل الخطابات المجتمعية أو التشكل بها. ومن أهم إسهامات هذه الورقة هو التحليل الدقيق لأسباب هذه المواقف وتغيرها من مرحلة إلى أخرى. كما تخلص الورقة إلى بعض النتائج المهمة فيما يختص ببطالة النساء وقصور القوانين الخاصة بعملهن.

في ورقتها حول قوانين العمل المصرية والاتفاقات الدولية التي وقعت عليها مصر والخاصة بحقوق العمال، تؤكد ياسمين إبراهيم من خلال دراسات الحالة المشكلات القانونية التي تتعرض لها النساء، والتمييز ضدهن في أماكن العمل بسبب أدوارهن المنزلية والرعائية. أما ورقة صابر بركات فتركز على قوانين التأمينات الاجتماعية، وتخلص من خلال الأرقام والإحصائيات إلى تأكيد ما أشارت إليه كل الأوراق السابقة من ظلم النساء في أماكن العمل. وتتميز الورقتان بوضع القهر وتدني الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وانعدام الأمان الوظيفي لدى العاملات في سياق الظلم الواقع على العمال في مصر بصفة عامة، مما يؤكد على ازدواجية القهر بالنسبة للنساء، حيث يقهرن مثل زملائهن من العمال الذكور، بالإضافة إلى التعرض للتمييز بسبب الجنس.

وتأتي عروض الكتب الثلاثة التي يضـمها هـذا العـدد لتؤكـد على أفكـار الدراسـات، فيقـدم كتاب النساء والرجال في العمل، التي تعرض له هالة كمال التحديات الـتي تواجـه النسـاء في العمل ومظاهر التمييز ضدهن في العالم الغربي، بينما يركز كتاب: المـرأة المعلومـة: تقارير حول مستقبل من عدم المساواة التي تعرض له نولـة درويش على هـذه التحـديات في دول العـالم الثـالث ودور سياسـات العولمـة في تعقيـد المشـكلات في مجـال العمـل بالنسبة للنساء. كما يركز وظائف أكثر وأفضل للمرأة:دليل عمل التي تعرضه هند إبــراهيم على مشكلات النساء، وخاصة الفقيرات منهن، في مجالات العمل كما نوقشت في مؤتمر بكين 1995 وأيضًا إعلان كوبنهاجن في القمة العالمية للتنمية الاجتماعيـة في نفس العـام. ومن المثير للاهتمام أن الكاتبـات الثلاث قـد حملن السياسـات الرأسـمالية الهادفـة للـربح دون الاهتمام بالاعتبارات الإنسانية مسئولية معاناة العمال في جميع أنحاء العـالم، وخاصـة النساء، حيث تثبت الإحصائيات أنهن الأكثر عرضة للبطالة ولسياسات الإفقار.

وتؤكد الدراستان القيمتان لكل من المفكرتين الهنديتين شاندرا موهانتي ولاكشمى لينجـام أفكار استغلال وإفقار النساء في ظل النظام العولمي الليـبرالي الجديـد. ولكن مـا تضـيفه شاندرا موهانتي هو ضرورة وعى النساء، وخاصـة من تعمـل منهن بـالبيت، بكـونهن نسـاء عـاملات، وبالتـالي بضـررة الحاجـة لتنظيم أنفسـهن مـع النسـاء العـاملات الأخريـات عـبر القارات من أجل مواجهة سياسات الإفقار والاستغلال. أما لينجـام فتعـرض لمجموعـة من الأدبيات التي تتناول أثر سياسات العولمة على عمل النساء، خاصـة أيضًـا هـؤلاء العـاملات في منازلهن، على حياة النساء في أسرهن المعيشـية من منظـور اقتصـادي أكـثر اهتمامًـا بموضوعات العرض والطلب وأساليب الرأسمالية الاستعمارية الجديدة.

وتأتى دراسة إلين كقاندة حول: "تجسيد العمال الذكور باعتبارهم آبـاء في الحيـاة العمليـة المرنة" لتقديم الوجه الآخر لعمل النساء في ظل نظام العولمة، وهو عمـل الـذكور وأثـره على أدوارهم كآباء. وتؤكد الدراسة أنه كما يساعد هـذا النظـام العـولمي الرأسـمالي على تكـريس الأدوار الجندريـة للنسـاء كربـات بيـوت حـتى وإن كن يعملن بـأجر، كمـا تطـرح موهـانتي في دراسـتها، فإنهـا أيضًـا تكـرس أدوار الـذكور كعـاملين فقـط إهمـال أدوارهن كـأزواج وآبـاء. ويـأتي ذلـك من خلال مجموعـة من السياسـات المسـماة بالحيـاة العمليـة "المرنة"، والـتي تـؤدي بالعامـل أن يكـون ملـك المؤسسـة بالكامـل و "تحت الطلب" في جميع الأوقات، مما يصعب التزامه ببعض الواجبات العائلية الرعائية.

وأخيرًا ، تأتى شروط وثيقة عقـد زواج "عجم"، امـرأة عاملـة من القـرن السـادس عشـر، لتؤكد فكرة أن عمل النساء في مصر ليس بالجديد أو الناتج فقـط عن الاحتكـاك بـالغرب، كما يدعى البعض، وإنما هو حق تمتعت به النساء قبل ذلـك بحقب عديـدة، وإن كـان يجب النص عليه في عقد الـزواج، ممـا يؤكـد عـدم شـيوعه بدرجـة كافيـة، كمـا يوضـح رمضـان الخولي في عرضه لهذه الوثيقة.

وختامًا، نرجو أن يقدم هذا العدد إسهامًا قيمًـا في أدبيـات عمـل النسـاء، خاصـة في مصـر والعالم العربي، وأن يشجع الباحثات والباحثين على مزيد من الدراسات، وخاصة في ظــل التغيرات المتلاحقة في سوق العمل في ظل العولمة بالنسبة لكل من الرجال والنساء.

دراسات

مستقبل تمكين المرأة، ووعود العمل

بقلم: هانية شلقامي

ترجمة: شهرت العالم

تمهيد:

يبحث هذا الفصل في العلاقة متعددة الجوانب للنزعة الأبوية تجاه عمل المرأة وأمنها الاجتماعي. فمع زيادة توجه النساء نحو العمل، يصبح من المناسب أن يوجه المحللون انتباههم إلى الديناميات التي تتسم بها النزعة الأبوية خارج الأسرة وبعيدًا عن افتراضات النزعة التلقيدية (Barsoum 2004)، ومع تحرك النساء المصريات مع التيار الذي ساد خلال فترات الاضطراب، تتجلى أهمية إعادة تعريف فهمنا لكل من النوع الاجتماعي والنسوية والعدالة، باعتبارها مفاهيم ترتبط بالأسرة والعمل والأمن الاجتماعي والحقوق، فضلاً عن فهم كيفية ظهور هذه التعاريف. لقد كانت الإيديولوجيا والطموحات تدفع – بدرجة ما – الحركات النسائية نحو العدالة والتمكين. وتحاول هذه الورقة البحثية توخي الصدق إزاء الروح الأخلاقية للحركة النسائية وطموحاتها؛ وذلك بإيراد الدلائل وإدراجها في جدول الأعمال، علاوة على اعتبار عمل المرأة في مصر اليوم تحديًا للمناهج القائمة التي تتبناها السياسات والبرامج الحالية.

إن القضية التي نعرض لها في هذا المقال قضية بسيطة. فغياب الأمان يقع في القلب من ظلم النوع الإجتماعي، ونعنى بغياب الأمان عدم اليقين تجاه الرفاه والخير الشخصي والعائلي في الحاضر والمستقبل، ويُعد الخوف من عدم الأمان والغياب الفعلي للأمان شيئًا واحدًا[1].. كما يصبح قهر المرأة والسيطرة عليها أكثر فاعلية عندما يعملان على حرمان ضحاياهما من الخيارات والاختبارات. وقد ظلت الحركة النسائية تنشط في اتجاه خلق بيئة تمكينية، يمكن للمرأة أن تتمتع بمقتضاها بحرية الاختيار دون الحاجة إلى المقايضة بحريتها للحصول على أمانها. وتطرح هذه الورقة البحثية شروط تمكين النساء باعتبارها مصدراً ممكنًا لعدم أمان المرأة، إن لم يُعد النظر في شروط عمل المرأة بحيث تحقق الأمان الاجتماعي على المدى البعيد للنساء العاملات.

تقع هذه الورقة البحثية في موقع ارتباط هذه التيارات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. وتجادل ضد محدودية المساومة الأبوية وتحاول إعادة تعريف الأمان الاجتماعي للنساء، ليس فقط من زاوية الحياة الخاصة للمرأة (بمعنى الأسرة)، وإنما تشير أيضًا إلى حياتها العامة بوصفها عاملة ومواطنة. كما تطرح الورقة البحثية النتائج الإمبيريقية للمسح الذي أجراه مركز البحوث الاجتماعية بالجامعة الأمريكية في القاهرة تحت رعاية وزارة الاستثمار وبتمويل من مشروع "تقييم مناخ الاستثمار" التابع للبنك الدولي. وتخوض الورقة البحثية داخل مختلف الاتجاهات والأفكار، وتستهدف تعزيز الرابطة بين عملية تمكين/ تحرير النساء وسياقات إخضاعهن بحيث تصبح تلك السياقات هياكل للإخضاع والسيطرة. ومما لا يدعو للأسف أن بؤرة تركيز هذا المنحى تتمثل في النساء الفقيرات.

تبدأ الورقة بتقديم استعراض موجز حول محدودية النزعة الأبوية والحصص التي تمنحها للنساء اللاتي يقبلن بنود "ميثاق النوع الاجتماعي" (الخضوع في مقابل الأمان، الحقوق الخاصة في مقابل الغياب عن الحياة العامة). وهناك ما يكفي من الأدلة الديموجرافية والاقتصادية والسياسية للقول بأن المساومة الأبوية لم تعد مصدراً مستقراً للأمان الاجتماعي بالنسبة إلى النساء. ويستعرض القسم الثاني من الورقة المصادر المتاحة لتحقيق الأمان، مع التركيز على الأسواق والعمل، كما يشير هذا القسم إلى بعض نتائج المسح الذي أجراه مركز البحوث الاجتماعية بالجامعة الأمريكية في القاهرة، خلال الفترة من يوليو إلى سبتمبر 2005، حول عمال الصناعة في مصر. ويطرح القسم الأخير من الورقة بعض الانعكاسات الفكرية حول أهمية هذه النتائج في سياق بروز جوانب عدم الأمان وما يترتب عليها من آثار بالنسبة للاستراتيجيات النسوية في مصر.

هل تنجح النزعة الأبوية؟

تحدد مبادئ "النزعة الأبوية" حقوق والتزامات الرجال والنساء داخل الأسرة، كما تحدد القواعد الأخلاقية والدينية. وتُميز هذه الأيديولوجية بين أفراد الأسرة على أساس السن والنوع الاجتماعي؛ فالصغار يحترمون الكبار ويطيعونهم، والنساء يلتزمن بطاعة رغبات الرجال واحتياجاتهم. وفي المقابل، يتولى الذكور الأكبر سنًا حماية النساء والصغار ودعمهم. ويمكن القول، بمعنى ما، إن النزعة الأبوية تُعد بمثابة أيديولوجية تتسم بالشفافية وتمنح الحماية لمن يحتاجون إليها. وإذا كان الرجال يتمتعون بامتيازات السلطة ، فإنهم يتقيدون بتحمل عبء المسئولية المعنوية، فضلاً عن عبء المسئولية المادية أيضًا (Moghadam, 1993: 102)

ووفقًا لهذه البنية الأيديولوجية، تُعد الأدوار الأسرية والمنزلية للنساء بمثابة أدوارهن الأساسية في الحياة وتمثل أهمية عظمى لمنحهن قيمة اجتماعية. وما من شك في أن العائلة تمثل أهمية بالنسبة إلى كل من الرجال والنساء في مصر؛ فعائلاتنا تبرز في كل جانب من جوانب هويتنا. وهو الأمر الذي يصدق على جميع طبقات ومجموعات النساء في أنحاء العالم العربي كافة. كما تؤثر الأسرة على جميع اختياراتنا: كيف نعيش، ممن نتزوج، لمن نمنح أصواتنا الانتخابية، ومتى نلتحق بعمل، ولماذا نقوم بكل تلك الأشياء. ويصدق ذلك أيضًا على الجنسين، لكنه يصدق بدرجة أكبر على النساء اللاتي يتولين قيادة أسرهن بما يكفل للأسرة البقاء والاستمرار ([2]). ومع ذلك، تسفر النزاعات التي قد توجد بين الفرد وأسرته عن توترات بعينها تعوق أحيانًا فترات الانتقالات إلى الديناميات والعمليات الاجتماعية الجديدة. وقد تؤدى هذه التوترات إلى تهديد رفاه الفرد واستقرار الأسرة إذا ما هددت بقاءهم.

لقد شهدت العقود الماضية تحولات بعيدة المدى في المجتمع المصرى، مما أدى إلى ترسيب هذه التوترات على مستوى الأسرة والفرد. وقد ناقش "فارج" الأزمة الاجتماعية التي كانت ناشئة في فترات التحول الديموجرافي (Fargue 1993). ويُعد النظام الأبوي الضحية الأولى للتحولات الديموجرافية والاجتماعية؛ حيث أدى عدد من التطورات الاقتصادية والاجتماعية والديموجرافية إلى تقويض "مزايا" النزعة الأبوية. فلم تُعد الأسرة التي تعاني من الفقر والبطالة والتدمير أو التحلل، كما لم تُعد المرأة غير المتزوجة أو التي لم تتزوج أبدًا أو العاقر، قادرة على استحضار مزايا المساومة الأبوية.

ومن الأهمية بمكان فصل القيم الأسرية عن الوظائف الأسرية. إن دراسة ناقدة لما يمكن أو لا يمكن أن تقوم به الأسرة لا تُعد بأية حال هجومًا عليها بوصفها وحدة مشتركة تكفل

رفاه أفرادها. على أن توفير البديل لا يعنى سوى تمكين المرأة من التمتع بحقوقها وأمنهـا دون تقويض للأسرة؛ فالبديل يتحدى الدولة فحسب. وإذا تمكنت النسـاء من الوصـول إلى حقوقهن الاجتماعية من خلال انتمائهن لأسرهن فحسب، فإن هذه الحقـوق سـتتوقف على عوامل أسرية. هل تتجاوز مواطنة المرأة وضعها الأسرى؟ هناك بعض القوى في المجتمـع تخشـى من هـذه المواطنـة على افـتراض أن منح المـرأة حـق الاختيـار سـيبعدها عن الالتزامات والعلاقات الأسـرية. ولا يوجـد دليـل إمبـيريقي يـدعم تلـك المخـاوف، أو يـدعم الافتراض بأن النساء يجب أن يتقيدن داخل علاقات الأسرة بدلاً من منحهن الخيارات الـتي تعمل على صقلهن.

هناك قدر كبير متعاظم من الأدلـة الـتي تبعث على الاقتنـاع وتوضـح القيـود الـتي تفرضـها القوى الاقتصادية والديموجرافية والاجتماعية على قدرة الأسرة على إعالـة المـرأة. وقبـل تقديم الدليل الإمبيريقي المهم، سوف أطرح عرضًا فكاهيًا لما لاحظه الكثيرون. يُعد عمـل المرأة خارج النطاق الأسرى أكبر تهديد للنظام الأبوي. تشير النسـويات إلى عمـل المـرأة واستقلال دخلها بوصفهما مسارات للتحرر (De Beauvoir 1946)، ويوافـق التقليـديون على أن عمل المرأة يمثل مصدراً ممكنًا من مصادر "الفوضـى". لكن الأزمـة والثـورة قـد أمكن تجنبهمـا. فالنسـاء يعملن بالفعـل، لكن عملهن يجـرى تصـنيفه من خلال قيم النزعـة الأبوية. وعلى هذا النحو، توجد ظروف أو اعتبارات "خاصة" لدى كل امرأة عاملة "تجبرها" على العمل خارج المنزل؛ أي أن إيجاد حل للظـروف الـتي "اقتضـت" عمـل المـرأة يعـنى بالتأكيد أنهـا سـوف تعـود إلى المـنزل. وعلاوة على ذلـك، يُعتـبر الاحتيـاج المـادي السـبب الوحيد لعمل النساء الفقـيرات، ولا يسـفر عملهن سـوى عن فوائـد ماليـة قصـيرة المـدى تمكنهن من الوفاء بأدوارهن بوصفهن زوجات وأمهات.

ويقع على كاهل المرأة العاملة حل المصاعب التي تواجهها في العمل، ويظل عملهـا شـرًا ضروريًّا يجرى تجنبه إن اسـتطاعت العيش بدونـه. وتضـم سـلة مصـاعب العمـل شـروطه العسيرة، والانتقـاص من حقـوق العـاملات، والتـأمين الاجتمـاعي، ومخـاطر الوظيفـة ومـا تشتمل عليه من تهديدات لصحة المرأة. وإذا تناولنا عمل المـرأة من وجهـة نظـر أصـحاب الأعمال، نجد أن تقييمهم للنساء العـاملات كبـيرًا لأنهن عمالـة رخيصـة وهادئـة؛ لكن هـذه القيمة تتلاشى عندما يطالبن بحقوق مالية أو مزايا. وبعبـارة أخـرى، توجـد مسـاومة أبويـة في مكان العمل، يمكن بمقتضـاها أن تتنـازل المـرأة العاملـة عن حقوقهـا في العمـل في مقابل الحصول على الدخل الإضافي الناتج من عملها.

ولا يعني الانخفاض الشديد في مستويات العمالة النسائية أن النساء لا يعملن، فالعديد من المراقـبين يعرفـون أن جميـع النسـاء يعملن طـوال الـوقت: يعملن في الأسـواق غـير الرسمية، ويعملن في خدمة أسرهن، ويعملن في أعمال لبعض الوقت، ويعملن دون أجـر، وكثـيرًا جـدًا مـا يعملن دون وجـود تـأمين اجتمـاعي فيمـا عـدا حُسـن نيـة من يـوظفهن أو يستخدم عملهن. كما أن نوع نُظم الإنتاج المرنة التي تسهم في فرص توليد الدخل للنساء على المدى القصير لا توفر أية مزايا أو تأمين اجتماعي على المـدى البعيـد (Bugra , 1997:4-7).

ويسير ذلك – إلى حد كبير – وفق الاتجاه العالمي، حيث يُفضل أصـحاب الأعمـال بالقطـاع الخاص اسـتخدام النسـاء الشـابات العزبـاوات؛ ذلـك أنهم يتوقعـون أن هـؤلاء الفتيـات لن يواصلن في سوق العمل بسبب الزواج ورعاية الأطفال. وفي العادة، تكون هـؤلاء النسـوة مستعدات لقبول أجور منخفضة، ولا يطالبن بمزايـا مثـل إجـازة الوضـع. ويمكن الافـتراض أيضًا أن هذه الفئة من العمالة النسـائية تتسـم بمرونـة أكـبر فيمـا يتعلـق بورديـات العمـل

وساعات العمل الإضافية. كما يعتبر أصحاب الأعمال أن هؤلاء النسوة يمثلن نوع العمالة الرخيصة والمرنة التي تستهدفها المشروعات الرامية إلى كفالة موقع راسخ لها في السوق التنافسية. وبالتالي، لا يثير الدهشة أن الإناث اللاتي يدخلن سوق العمل وهن يملكن قدراً من التعليم / المهارات يفضلن العمل في القطاع العام، حيث التمييز محظور قانونًا وحيث المزايا التي تعزز الدور الإنجابي للمرأة تحظى بضمانات أكبر(Arab Women Development Report: Globalization and Gender: Economic, (Participation of Arab Women, 2001 :. 83

أما النساء اللاتي يفقدن بالكامل قواهن البدنية، نجدهن يعتمدن على الأفراد الذكور (أو الإناث الأخريات) في الأسرة من أجل توفير سبل العيش، وفي أوقات المرض، وفي مرحلة الشيخوخة. وبالنظر إلى الانخفاض الشديد في معدلات مشاركة قوة العمل النسائية، يصبح التساؤل مطروحًا حول كيفية تصنيف العاملات في أعمال غير رسمية. كم مليونًا من النساء يعتمدن في إعالتهن على الرجال (أو على نساء أخريات) ممن يقدرون أو لا يقدرون على الحصول على عائد مربح من وظائفهم، أو يقدرون على توفير مزايا التأمين الاجتماعي؛ وماذا عن الملايين المنخرطين في علاقات غير مواتية بالسوق من شأنها توفير دخل مؤقت أو آنى، لكنها لا يمكن أن تشمل المخاطر التي نتعرض لها جميعًا؟

وقد وجد مسح حديث للمشروعات الصغيرة والجزئية في مصر اختلافات ذات دلالة بين الرجال والنساء من زاوية الأجر وغطاء التأمين الاجتماعي، لصالح الرجال (El- 2005 Mahdy) كما عبرت النساء أيضًا عن شعورهن بالإحباط تجاه بيئة العمل التي تهددهن بدنيًا، بالإضافة إلى الصعوبات المتعلقة بالحفاظ على استمرار أدوارهن الأسرية وفي العمل.

ووفقًا للتقرير الذي أصدره البنك الدولي مؤخرًا حول "النوع الاجتماعي والتنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا", تبلغ نسبة نساء المنطقة اللاتي يُعتبرن مشاركات نشيطات في القوى العاملة 32% فقط. وهو أقل معدل في العالم، مقارنة إلى حوالي 80% في شرق آسيا والباسيفيك، و 70% في أوروبا وآسيا الوسطى، و 65% في أفريقيا جنوب الصحراء ويعنى ضمنًا هذا المعدل أن غطاء التأمين الاجتماعي للأغلبية العظمى من النساء إما غير موجود أو يعتمد على وظائف الآخرين.

وبالتالي، يؤثر ارتفاع البطالة الكلية تأثيراً كبيراً على الرجال، كما يؤثر على النساء اللاتي يعتمدن على هؤلاء الرجال. ويتمثل الملمح الثاني للحجة التالية في أنها تنظر إلى التأمين الاجتماعي للمرأة طوال دورة حياتها. ربما تحظى النساء في سنواتهن الإنجابية المبكرة بعناية الأسرة – على افتراض أنهن متزوجات ويتمتعن بالخصوبة. وقد يقررن بمحض إرادتهن فقدان أحقياتهن عند اختيارهن تأمين النية الحسنة لدى الأسرة. على أن النساء اللاتي يدخلن مرحلة الشيخوخة دون الحصول على معاش قد يجدن أنفسهن متجهات نحو الفقر. ولا يعني ذلك الافتراض بأن التأمين الاجتماعي مجرد مسألة تتعلق بالنقود: فمعنى الرفاه – بما يشتمل على توفير الخدمات والانتقالات – يستلزم ضمنًا الموارد المادية والمعنوية. ذلك أن التأمين لا يكمن في القدرة على الكفاح والعيش فحسب ، وإنما يكمن أيضًا في الكرامة والحرية.

إن هذا الانتقال من المنزلة إلى التأمين والرفاه يتحدى أيضًا الخطابات الدولية الراهنة التي تروجها مجموعة من المؤسسات الدولية، وخاصة المؤسسات المالية الدولية. فمن ناحية، يجرى تعزيز التشديد المستمر في تحرير الاقتصاد وتقليص الإنفاق العام باعتبارها

سيناريوهات اقتصادية مثالية. لكن أيديولوجية التعديل الهيكلي تقترن بتعزيز السياسات الاجتماعية التي تستهدف المساواة بين الجنسين وتحسين وضع المرأة وتمكينها. لقد تبنى البنك الدولي مؤخرًا هدف الحماية الاجتماعية في مواجهة مستويات الإفقار المتنامية في العالم العربي ومنطقة الشرق الأوسط بشكل عام (World Bank, 2002). ويرجع اهتمام البنك بالحماية إلى وجهة نظر اقتصادية ترتبط بالتغيرات الديموجرافية التي تزيد من نسب التبعية في البلدان العربية.

إن الارتفاع الشديد في معدلات البطالة وعجز الاقتصاديات العربية عن توفير فرص عمل يجعلان الحماية الاجتماعية أمرًا مهمًا وخطيراً. ولا يبدو واضحًا كيفية تأثير هذه الأحداث على النوع الاجتماعي، والمساواة بين الجنسين، والتأمين الاجتماعي في منطقتنا. ومما يثير الارتباك أن نعرف كيف ترى هذه المؤسسات المالية دور الميدان الاجتماعي. وهناك قبول لعلاقات القرابة والأسرة الوثيقة، والتي يتصف بها العالم العربي؛ فالأسرة تعمل على تخفيف آثار الفقر والبطالة والتمزق الاجتماعي والنزاعات، كما تنشر رعايتها من خلال شبكاتها الاجتماعية (World Bank,2002:50-1)

ويمكن أن يقود ذلك إلى مساعدة الدول على الاستمرار في إعداد البرامج والسياسات، فضلاً عن السياسة العامة، التي تؤثر سلبًا على الناس، بينما يُبلى نسيج روابط القرابة والأسرة وينمحي في هذه العملية. ويوضع الأفراد داخل الأسرة، فضلاً عن الأسرة نفسها، تحت ضغوط تُعرض قدرتهم على العمل للخطر بوصفها آليات اجتماعية قيّمة وفاعلة للحماية والتأمين.

النوع الاجتماعي والاختلافات القطاعية في الأجور

يتمثل الظرف الثالث في الاختلافات القائمة بين الأجور القطاعية. ففي مصر، على سبيل المثال، تُعد الفجوة بين الجنسين في قطاع التصنيع أوسع الفجوات، ولم تتحسن بين 1970 و 1997. وبالإضافة إلى ذلك، هناك اختلافات بين الجنسين في مشاركة النساء في سوق العمل، فقد كانت محدودة بالوظائف والمهام التي تعزز الأدوار الإنجابية والتقليدية للمرأة. وتطرح الأرقام الرسمية أن 20% فقط النساء ينتمين إلى القوى العاملة، وأن هؤلاء النساء يمثلن 20% من إجمالي القوى العاملة. وأعلى مشاركة للنساء في الاقتصاد توجد في "قطاع الخدمات". كما تُشكل النساء في مصر13% من مجموع عمال الصناعة.

ويُعد الدخل الذي تحققه النساء باعتباره حصة من إجمالي الدخل المتحقق، أحد المؤشرات التي تقيس مدى تمكين المرأة الاقتصادي في أي بلد بعينه. ومع معرفة الاتجاهات المشار إليها أعلاه، لا يثير الدهشة أن الدخل الذي تحققه المرأة العربية - بوصفه حصة من إجمالي الدخل المتحقق – يُعد منخفضًا نسبيًا في المنطقة العربية دون استثناء.

(UNIFEM, Paving the Road Towards Empowerment, 2002: 37-8)

البلد	الدخل الذي تكسبه النساء باعتباره حصة في إجمالي الدخل القومي
الكويت	25,3

البحرين	15
جميـــــع دول مجلس التعـــــاون الخليجي الأخرى	10
مصر	25
لبنان	22,7
سوريا	19
الأردن	19
العراق	13,9
المغرب	27,8
تونس	24,7
الجزائر	20
ليبيا	20
جزر القمر	35
موريتانيا	35
السودان	21
اليمن	21

النساء العاملات: تقييم من منظمة العمل الدولية

يجرى على مستوى الأسرة، بدرجة كبيرة، اتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم والتدريب ونوع العمل. ولهذا، يمكن أن تقود تقاليد الأسرة إلى الحيلولة دون عمل المرأة في مواعيد أو أعمال أو مواقع عمل بعينها، بغض النظر عن فرص العمل والاحتياج الاقتصادي.

وكما هي الحال في أجزاء أخرى من العالم، فإن اعتبار دور النساء في كسب الرزق ثانويًا ودروهن الإنجابي أساسيًا يؤثر إلى حد ما على أصحاب الأعمال بالقطاع الخاص؛ ذلك أن أصحاب الأعمال يرون أن معدلات تخلف النساء عن العمل مرتفعة نتيجة لمسئولياتهن الأسرية، كما يترددون في ترقيتهن أو توفير فرص التدريب أمامهن (المرجع السابق).

ونجد هذه الرؤية التي تعتبر المرأة تابعًة ودورها ثانوي في كسب الرزق متأصلة أيضاً في مؤسسات الدولة والعمليات السياسية. وارتكازاً على تلك الفرضية، تنكر تشريعات الرفاه الاجتماعي للأسرة على المرأة العاملة حقوقها المتساوية في غطاء أسرتها التأميني. وقد ناضلت النساء في بلدان عديدة من أجل امتلاك أعمال تجارية أو السفر دون إذن وموافقة قانونية من الوالد والزوج. ووفقًا لقوانين الأسرة في أغلب بلدان المنطقة، ترث النساء أقل من الرجال، ولا يتمتعن بالحق القانوني في الشروع في الطلاق أو الاحتفاظ بحضانة الأطفال.

تر تكز أغلب قوانين العمل في البلدان العربية على مبدأ عدم التميز بين الجنسين. كما قام عدد كبير من البلدان العربية بالتصديق على الاتفاقيات الأساسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية حول المساواة بين الجنسين، وصدقت سبعة بلدان من عشرة على "اتفاقية المساواة في الأجور" لعام 1951 (رقم 100)، كما صدقت ثمانية بلدان على اتفاقية التميز (في الاستخدام والمهنة)" لعام 1958 (رقم 111). وعلاوة على الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، تجلى الالتزام السياسي تجاه المساواة بين الجنسين في عدد هائل من البلدان في المنطقة، حيث قد قامت تلك البلدان بالتصديق على "اتفاقية الأمم المتحدة حول القضاء على التمييز ضد المرأة". كما أبدت بعض المنطقة التزامًا سياسيًا إضافيًا بإنشاء آليات لتحقيق تقدم المرأة، وذلك بعد مؤتمر بكين.

ومع ذلك، لا تزال المرأة العربية غير ممثلة بشكل مناسب على مستوى صنع القرار. كما تُعد مساهمتها في عمليات صنع القرار المتعلقة بسياسات العمل محدودة إلى حد كبير؛ مما يُفسر عدم حساسية كثير من تلك السياسات تجاه النوع الاجتماعي وعلاوة على ذلك، لا تزال مشاركة المرأة العربية على مستوى صنع القرار في النقابات ومنظمات أصحاب الأعمال محدودة إلى حد كبير.

العمل والحالات الاجتماعية الطارئة

لا تزال البيانات المتاحة حول دخل كبار السن في العالم العربي محدودة. على أن أغلب البلدان العربية تتبنى سياسات تأمينية لكبار السن، وترتبط أساسًا بالعمل في الحكومة. لكن المزايا المترتبة على تلك السياسات تُعد محدودة بدرجة كبيرة ولا تكفى لتأمين الرفاه الاقتصادي لكبار السن. ففي مصر، على سبيل المثال، أفاد أكثر من 52% من المستفيدين من التأمين الاجتماعي بأن المعاش – وغيره من مزايا التأمين الاجتماعي الأخرى – لا يكفي لتلبية احتياجاتهم. ويرتبط عدم كفاية المعاش ارتباطًا قويًا باحتياجات كبار السن الصحية، إذ تستهلك هذه الاحتياجات نسبة من دخل كبار من السن (2002:50, Rashed and Khadr)

هناك نسبة أقل من 9 % من الإناث ينشطن اقتصاديًا في سن الستين وأكبر. ولا تعزى مستويات المشاركة المنخفضة هذه إلى ارتفاع التأمين الاقتصادي للإناث، لكنها تشير، على الأرجح، إلى زيادة التبعية الاقتصادية، ففي مصر، على سبيل المثال أفادت أكثر من

25 % من النساء المُسنات بـأن أولادهن يمثلـون المصـدر الأساسـي لـدخلهن. (Rashed and Khadr, 2002: 50)

ومن المتوقع أن تسفر التغيرات الاجتماعية والديموجرافيـة عن تغـيرات مهمـة في مجـال ترتيبات العيش التقليدية، والتي تشير إلى اتساع انتشار ترتيبـات العيش متعـددة الأجيـال، وبمقتضاها يتمثل العُرف في أن ينال الشخص المُسـن الرعايـة من جـانب أولاده، إمـا من خلال السـكن المشـترك أو من خلال السـكن في موقـع قـريب. ففي مصـر، على سـبيل المثال، هناك إحصائيات تلقى الضوء على ترتيبـات العيش المنفـرد. وقـد أوضـحت دراسـة لعينة من الحضر في مصر أن 10% من كبار السـن يعيشـون بمفـردهم، ويعيش مـا يزيـد قليلاً على 10% مع أزواجهن/ زوجاتهم. أما في المناطق الريفية، فقد وجـد المسح أن مـا يزيـد قليلاً على 5% فقـط يعيشـون بمفـردهم، ويعيش 7% مـع أزواجهن/ زوجـاتهم، وهـو الأمر الذي يُمثل تحـديًا حقيقيًـا أمـام صـناع السياسـة والقـائمين على التخطيـط؛ إذ يتـأتى عليهم توفير مؤسسات اجتماعية كافية وكفء، تمد كبـار السـن الـذين يعيشـون بمفـردهم بالخـدمات، فضـلاً عن إمـدادهم بالرعايـة الصـحية الـتي يحتـاجون إليهـا (Rashed and Khadr,2002:51).

هناك اختلاف بين الجنسين في الوضع الصحي في حالة كبر السن. فقد أشار الباحثون إلى أن النساء يعشن أطول من الرجال، لكنهن يواجهن مستويات أعلى من اعتلال الصـحة في شيخوختهن. ونظرًا لأن النساء يعشن أطول من الرجال، فأنهن أكثر عرضة للإصابة بإعاقة طويلة.

وتوضح دراسة الوضع الصـحى الـراهن لكبـار السـن في أن 13.1% من السـكان (60%) يعتبرون أن حالتهم الصحية الحالية سـيئة. كمـا أفـاد أيضًـا عـدد من الإنـاث أكـبر من عـدد الذكور بالإصابة بمرضين على الأقل خلال الشهور السـتة الماضـية، ممـا أثـر على أنشـطة حياتهن اليومية، مع اتساع الفجوة بين الذكور والإناث في سنة 70 وبعده (27.4% مقارنـة إلى 42.1% على الترتيب) (Rashed and Khadr,2002).

حالة النساء في الصناعة عام 2005

قام مركز البحوث الاجتماعية، بالتعاون مع وزارة الاستثمار والبنـك الـدولي، بـإجراء مسـح ميداني للعاملين في مجال الصناعة. وأسفر المسح عن نتائج قيمة لأسباب ثلاثة:

1- أنه يُعد أحدث جولة لجمع البيانات الإمبيريقية التي تستهدف تحديد ظروف العمـل، مـع التركيز صراحة على النوع الاجتماعي.

2- أنه قام بالبحث في المؤسسات نفسها، مع جمـع بيانـات حـول ظـروف "رأس المـال"، وإجراء مقابلات مع العمال في تلك المؤسسات.

3- أنه أجرى مقابلات مـع العمـال في منـازلهم، باسـتخدام أداة تربـط حيـاة العمـل بحيـاة البيت.

لقد شمل المسح ما يزيد على 3000 عامل، 20% منهم نساء، كما اعتمـد على مجموعـة من أدوات البيانات تضم:مقابلة المدير، وأدوات للمقابلات مـع العمـال والعـاملات، وورقـة ملاحظات لتقييم ظروف مكان العمل. بدأ جمـع البيانـات في يوليـو 2005، واسـتمر حـتى

الأسابيع القليلة الماضية. وتُعد النتائج الُمقدمة في هذا القسم أول نتائج تُستخدم من المسح نفسه وتتسم النتائج بالمصداقية، لكنها تُعتبر جزئية.

حاول المسح الإجابة عن عدد من الأسئلة التي تتعلق بموضوعات تهدد المرأة:

- هل العمل يمنح المرأة تأمينًا؟
- ما الظروف التي تكفل – أو تحول دون – حصول المرأة على التأمين الاجتماعي؟
- إلى أي مدى تعمل الصناعة (دون تعمد) ضد التأمين الاجتماعي للمرأة، وهل هناك تحيز قائم على النوع الاجتماعي؟
- ما العلاقة بين العمل والأمان والاستقرار المنزلي/ الشخصي؟ بالإيجاب أم بالسلب.
- كيف تدرك المرأة احتياجات أمانها؟
- كيف تدرك الصناعة تكلفة توسيع التأمين ليشمل مكان العمل؟ وهل تتحمل التكلفة؟ وما صلة القطاع والحجم بهذه القرارات؟
- هل السياسات الحالية مفيدة بالنسبة إلى احتياجا المرأة في التأمين الإنساني والشخصي؟
- وتُمثل الدلائل القليلة التالية بذور بعض الإجابات، كما تُعد البدايات الأولى لإجراء تحليل كامل.

هل أبنية أماكن العمل تفي باحتياجات النساء؟

الإجابة: لا. هناك حوالي 36% من خطوط الإنتاج منفصلة على أساس النوع الاجتماعي. ويوجد في 17% فقط من المؤسسات أماكن للصلاة مخصصة للنساء، على حين يضم أكثر من 40% من المؤسسات أماكن للصلاة مخصصة للرجال. وعلى الرغم من وجود غرفة للعمال الذكور يستخدمونها للغذاء والراحة في أكثر من ثُلث المؤسسات، لا توجد أماكن مماثلة مخصصة للنساء سوى في 8% من المؤسسات، بينما تضم 5% من المؤسسات أماكن مماثلة تضم الجنسين معًا. ولا توجد في 60% من المؤسسات مثل تلك الأماكن على الإطلاق. وقد أوضحت الدراسات السابقة أن التحرش الجنسي والشعور بعدم الراحة في مكان العمل أو في خطوط الإنتاج من بين أخطر العقبات التي ذكرتها النساء باعتبارها أسبابًا تحول دون مشاركتهن في قوة العمل (Assad 2002, el- 2005 Mahdy). كما أوضح هذا المسح أن أماكن العمل لا تتناول احتياج المرأة لأماكن آمنة.

هل يتحمس المديرون لعمل المرأة؟

الإجابة:لا. عند توجيه سؤاله للمديرين حول مميزات توظيف النساء، كانت الميزة التي تكرر ذكرها تتمثل في عدم وجود ميزة في توظيف عاملات (حوالي 50%). وقال حوالى 18% من المديرين إن النساء يتمتعن بإنتاجية عالية والتزام بالعمل. وعندما طُلب منهم تحديد الميزات (عيوب تشغيل النساء؟)، أشارت الأغلبية إلى المسئوليات المنزلية

والعائليـة (43%)، والـزواج (49%) والتغيب لفـترات طويلـة (33%). وعنـدما طُلب منهم اقتراح حلول لتمكين النساء من التغلب على تلـك العقبـات، قـال 40% منهم بعـدم وجـود حل، وأشار أقـل من ثُلثهم إلى المرونـة في سـاعات العمـل، وأشـار 15% فقـط إلى دور الحضانة لمساعدة المرأة على التوفيق بين عملها، والأعباء الأسرية الواقعة على كاهلها.

ما ديناميات عمل المرأة وحياتها الأسرية؟

يعادل عدد النساء المتزوجات المشاركات في قوة العمل نصف عدد النساء العزباوات/ لم يتزوجن أبدًا (60% و32% على الترتيب). وعندما طُلب منهن تقدير قيمة مساهماتهن في نفقات الأسرة المعيشية، اعتبرت نسبة من النسـاء تقـل عن الثُلث أنـه قـدر ضـئيل يمكن تجاهله، بينما قالت 40% منهن إنه يمثل نصف مجموع النفقـات أو أكـثر. وأشـارت 3,7% فقط من النساء أنهن متزوجات من رجال عـاطلين عن العمـل، وأن إعالـة الأسـرة تعتمـد على عمل المرأة. وقالت أكثر من نصف النساء إنهن سيعملن حتى إذا كـان بالأسـرة فـرد آخر يمكنهن الاعتماد عليه في تلبية احتياجاتهن الأساسـية. لكن السـبب الـذي تكـرر ذكـره لخروج المرأة للعمل كان احتياجات الأسرة المعيشية والضـرورة الاقتصـادية (53%). ولم يكن لدى جميع العاملات تقريبًا اللاتي شملهن المسح حسابات توفير رسمية (97%)، كمـا أفادت 90% أنهن لا يملكن أية مدخرات على الإطلاق.

انعكاسات فكرية:

لقد نالت المرأة حقوق العمـل وفقـدتها. فمـع تعجيـل مصـر لجهـود التنميـة من خلال نمـو القطاع الخاص والاستثمار الأجنبي المباشر وتوسيع القـوى العاملـة المـاهرة، على المـرأة أن تتجنب أن تصبح ضحية هذا التحول. لكن النساء حاليًّا غـير قـادرات على الاسـتفادة من النمو الممكن في المشاريع الإنتاجيـة الخاصـة؛ إذ يمكن اعتبـار وجـودهن في قـوة العمـل شيئًا غريبًا أو يحتاج إلى تبرير. كما لا يحظى وجودهن بالترحيب؛ لأنهن يضفين أولويــة على الأسرة والأدوار المنزلية، كما لا يبدو أنهن يحققن من عملهن دخلاً شخصيًا دالاً.

لكن التوقع التحليلى يوضح أن مزيدًا من النساء سوف يسعين إلى التوظيف بغية الحصول على تأمين، ليس مجرد الدخل وإنما أيضًا الأمان بالنسبة للمستقبل. وقـد وجـد المسـح أن ثُلث عمال العينة ليست لديهم عقود مُسجلة. ولا يزال الوقت مبكرًا في تحليلنا لمعرفة ما إذا كان تمثيل النسـاء مفرطًـا في فئـة العـاملين دون عقـود. لكن الاختلافـات بين الرجـال والنساء تبدو واضـحة عنـدما يتعلـق الأمـر باسـتثمار "رأس المـال" في "العمـل"، وبعبـارة أخرى: التدريب وتطوير المهارات، وغيرها من العوامل الـتي تسـهم في اسـتمرار العمالـة على المدى البعيد. وقد كان المديرون واضحين تمامًا في وجهـة نظـرهم أن المـرأة تعطى لحياتها المنزلية والأسرية أولوية على عملها. والمنافسة بين الأسرة / المنزل والعمـل لهـا ضحاياها، وهؤلاء الضحايا من النساء أنفسهن. ففي الـبيت، يجـرى تشـويه عملهن باعتبـاره شرًا لابد منه. وفي العمـل، تُعتـبر أدوارهن المنزليـة الأسـرية دليلاً ضـد قيمتهن كعـاملات. وتكمن المأساة التي تواجهها أغلب النساء في احتياجهن العمل والأسـرة من أجـل العيش. فأي من المصدرين لا يمكن أن يوفر الأمان المعنوي والاجتماعي والاقتصادي الـذي تحتـاج إليه أية امرأة لتجاهد وتعيش في مصر اليوم. وكما هي الحال في أجزاء أخرى من العـالم، نجد أن اعتبار دور النساء في كسب الرزق ثانويًا ودورهن الإنجابي أساسيًا يؤثر إلى حد ما على العاملات بالقطاع الخاص. إذ يـرى أصـحاب الأعمـال أن معـدل تغيب العـاملات كبـير نتيجة لمسئولياتهن المنزلية، ولذا يترددون في ترقيتهن أو إمـدادهن بفـرص التـدريب. كمـا توضـح ممارسـات التعـيين درجـة عاليـة من الانفصـال الـوظيفي المرتكـز على الأعـراف

الثقافية في أنماط بعينها من الوظائف، فضلاً عن تنميط الوظائف على أساس النوع الاجتماعي، حيث يجرى تعيين النساء في وظائف متدنية يعتبرها أصحاب الأعمال مناسبة لقدراتهن أو أدوارهن الاجتماعية.

كما تترسخ أيضًا في مؤسسات الدولة والعمليات السياسية فكرة اعتبار النساء تابعات ؛ ودورهن في كسب الرزق ثانويًا. وارتكازًا على تلك الفروض، تنكر تشريعات الرفاه الاجتماعي للأسرة حقوق العاملات على قدم المساواة في الغطاء التأميني اللازم لأسرهن. وقد ناضلت النساء في بلدان عديدة من أجل تملك عمل تجاري، أو السفر دون إذن ودون موافقة الآباء أو الأزواج. كما أن النساء، وفقًا لقانون الأسرة في أغلب بلدان المنطقة، يرثن أقل من الرجال، ولا يتمتعن بالحق القانوني في التطليق أو الاحتفاظ بحضانة الأطفال.

الحماية الاجتماعية التي توفرها الأسرة للنساء: افتراض قائم، لكن هل يحقق نجاحًا؟

تُعتبر الوصفة أسهل المهام. يبدو واضحًا أن النساء يحتجن إلى اكتساب نفاذ إلى مزيد من الطرق التي يمكن بمقتضاها أن يكفلن الحصول على احتياجاتهن الاجتماعية، ويتغلبن على الحالات الطارئة التي تمر بها حياتهن. وتنص دساتير الدول وهياكلها الإدارية على ذلك إلى حد ما، لكن التطورات التي شهدتها العقود الأخيرة تتحدى تلك الأحكام وتتطلب نظرة جديدة نحو التأمين الاجتماعي الحقيقي للمرأة. ويمكن إيجاد قضايا المساواة بين الجنسين في جميع جوانب الحماية الاجتماعية. فالمساواة لا تدور حول تأمين الفوائد المتساوية للرجال والنساء، لكنها ترتبط بأخذ أدوار النوع الاجتماعي بالمجتمعات في الحسبان. وتضم احتياجات النساء الاجتماعية: تيسير النفاذ إلى الخدمات والاحتياجات الأساسية، وكسب الرزق بما يشمل مرحلة الشيخوخة، والنفاذ إلى المزايا الخاصة بالإعاقة، وتحقيق الرفاه والأمان لأطفالهن الصغار، والتمتع بالحقوق القانونية. والنفاذ إلى الموارد الطبيعية. فضلاً عن النفاذ إلى الائتمان والأصول المالية، والأكثر أهمية: الحفاظ على الكرامة والتمتع بالاحترام.

إن الافتراض الراهن – القائل بأن الذكور يكسبون الرزق، بينما تتولى الأسرة توزيعه وتضمن الأمان والرفاه – ليس افتراضًا قابلاً للاستمرار والنمو، وذلك لسببين:

1- لا يمكن أن توفر الأسرة ذلك لعدم قدرتها.

2- لا يمكن أن توفر الأسرة ذلك لعدم رغبتها.

ويوجد الحل لدى الدولة، بوصفها قائمة على التشريع ومركزًا للسلطة، كما يوجد لدى النشطاء بمن فيهم الرجال والنساء ومقدمو الخدمات الذين يمكنهم عبور هذه الفجوة بين احتياجات النساء والوفاء بتلك الاحتياجات.

ولا تزال النساء يتحملن أغلبية العمل غير مدفوع الأجر الذي يشمله غطاء الحماية لاجتماعية، كما يمنعهن من التوظيف المفيد. وحتى النساء اللاتي لا يتحملن حاليًا مسئوليات الرعاية، يواجهن تمييزًا ضدهن على أساس الافتراض بأنهن سيتحملن تلك المسئوليات في المستقبل.

ولا يمكننا خصخصة مشكلة التأمين الاجتماعي، والدولة لديها أدوات عديدة للتأكد من عـدم حدوث ذلك.

وتتمثـل المسـألة في مسـاندة الأفـراد لكفالـة أمنهم الاجتمـاعي عـبر إنشـاء إطـار إداري وقانوني وايـديولوجي/ ثقـافي من شـأنه تيسـير المواطنـة الاجتماعيـة الكاملـة للنسـاء، أو تتولى المسئولية بنفسها.

والآن، أصبح الحصن في يد من يحقق أقصى الضربات. فالنساء الفقيرات يحققن أهدافهن بعمل كل مـا يمكنهن لصـعق عاصـفة الفقـر والتغـير السـريع. لكنهن في حاجـة إلى بعض المزايا الأساسية لتعزيز قدرتهن وإمدادهن بالتأمين.

وتتحـدى البراجماتيـة المقترنـة بـالفقر جـوانب القلـق لـدى الطبقـة الوسـطى. فالنسـاء الفقيرات في أنحاء العالم كافة يضطلعن الآن بأدوار إنتاجية وإنجابية في النضـال من أجـل البقاء. ولا يزال النقاش مستمراً في مصر حول أهمية عمل المرأة وشـرعيته. ومن حسـن الحظ أن هذا النقاش يدور بين أناس قادرين على مواصـلته دون إعاقـة النسـاء من اتخـاذ الخيـارات الـتي يحتجن إلى اتخاذهـا. على أن الانتبـاه الـذي تسـتهلكه هـذه النقاشـات المشحونة، وإن كانت فارغة، قد أدى مع الأسف إلى إهمال المسائل التي تـؤثر على رفـاه المرأة، مثل: قدرة الأسرة على تلبية الهدف الـذكوري للمسـاومة الأبويـة، ومـدى ضـرورة عمل النساء، وأثـر هـذا العمـل على رفـاههن، وظـروف عمـل النسـاء، ودرجـة مـا يـوفره التوظيف/ العمل/ توليد الدخل من حقوق التأمين والحماية للنساء في مواجهة الاحتياجـات الاجتماعية وجوانب غياب التأمين الاجتماعي والتي يغذيها دخول النساء إلى أسواق العمـل المفتوحة أمام الفقراء.

يتناول الاجتماع الذي قدمت إليه هذا المقال مستقبل الحركة النسائية. وتدور الورقة ذاتهـا حول التهديدات المستقبلية التي تواجه التأمين الاجتماعي للنساء وتدعمه الظروف الأبويـة الناتجة عن الدولة والسـوق. وحـتى إذا كـانت النسـاء وأسـرهن تحصـل الآن على التـأمين الاجتماعي، فالظروف اللازمة لاستعادة حقوق المواطنة الاجتماعية للنسـاء لا تـزال تحتـاج إلى البناء بهدف تحقيق مستقبل يسوده الأمن والرفاه. إن جميـع الـدول الـتي تفـترض أن الرجـل كاسـب الـرزق يُعتـبر مصـدر الأمن الاجتمـاعي لأفـراد الأسـرة تضـع تهديـدًا أمـام مستقبل الأمن الاجتماعي للمرأة. وبالمثل، يمكن أيضًا إدراج الـدول الـتي تـوفر سياسـاتها الاجتماعية التأمين الصحي والاجتماعي لجميع الموظفين السابقين، في حين تقل خـدماتها تلك بالنسبة إلى أولئك المنخـرطين في علاقـات الإنتـاج غـير الرسـمية أو المؤقتـة أو غـير المتعلقة بالسوق. ومما يشير إلى الإهمال – على قدم المساواة – تلك الدول الـتي تعتمـد على الأسـرة والمبـادرات الخاصـة من أجـل توفـير الرفـاه وتعزيـزه، ومواجهـة المخـاطر والصدمات. وقد تقع مصر بين هذه الدولة.

توصيات

1- مراجعة الخطط الحالية لمواجهة التمييز:

هناك نوعان من التمييز:

1- سيادة التمييز على مستوى الخطط الرسمية: يـؤدى اعتمـاد النسـاء على أزواجهن إلى أن تصبح حمايتهن الاجتماعية مستمدة من الرجال وليس من حقوقهن الشخصـية. كمـا أن

نظم التأمين الاجتماعي المرتكزة على الوظيفة المربحة تمنح المزايا الاجتماعية للنساء، لكن هل تتكيف تلك الحقوق المشتقة وتغير هياكل الأسرة؟ ضرورة تساوي حقوق المترملين من الجنسين (ILO,2001:25)

2- الخطط التي تتيح للنساء التقاعد المبكر تمنحهن الميزة الصحيحة وإنما في الفترة الخاطئة من حياتهن. فالنساء يحتجن إلى راحة من العمل عندما يكون أطفالهن صغارًا وليس عندما تتقلص واجباتهن المنزلية والأسرية بدرجة أكبر. وفي بعض الأحيان، تجد النساء أنفسهن مجبرات – للأسف - على خيار التقاعد المبكر.

التمييز غير المباشر: فترات طويلة من التأهيل، افتقاد الغطاء التاميني في القطاعات التي يزداد فيها نشاط النساء، وأفضل مثال على التمييز يكمن في افتقاد الغطاء التأميني في أنواع الأنشطة الإنتاجية التي نجد النساء ممثلات فيها بإفراط.

2- إدراك مدى ضرورة احتياجات المرأة للدخل:

أوضحت جميع الدراسات أن النساء الفقيرات يدخلن إلى قوة العمل بهدف تلبية احتياجات أفراد آخرين بالأسرة. وتجرى الإشارة عادة إلى مصاريف المدرسة والكتب والوجبات والملابس بوصفها أكثر تلك الاحتياجات إلحاحًا. إن إدراك ذلك وتوفير تلك الاحتياجات مباشرة سوف يرفع من على كاهل المرأة أية أعباء ضخمة. ويمكن أن تضم التدابير اللازمة مايلي: تقديم مساعدة مباشرة في مزايا تعليم الطفل، وتوفير الوجبات المدرسية، توفير الملابس والكتب لتخفيف العبء من على كاهل الأمهات، وإعداد خطط للائتمان خاصة بالنوع الاجتماعي، وتوفير المسكن للنساء اللاتي يتولين إعالة أسرهن المعيشية، وإدراج الزوجات والأمهات والأرامل غير العاملات في جدول المعاشات، فضلاً عن النساء العزباوات اللاتي يشملهن جدول مواجهة معدلات التضخم.

3- إدراك قيمة الدور الأسرى للنساء وتأمين حاضرهن ومستقبلهن من خلال عدد من الآليات، مثل الائتمان للعمل المنزلى ورعاية الطفل، للإسهام في سداد التأمين الاجتماعي في فترة حياتية تالية.

4- تيسير المواطنة الاجتماعية الكاملة للنساء بإمدادهن بحقوق مساوية لحقوق الرجال ، وكفالة حصولهن على الوظائف ومزاياها عن طريق:

- اتخاذ التدابير التي تشجع النساء على العمل.
- كفالة وجود قوانين لا تجعل أصحاب الأعمال يفضلون عدم توظيف النساء.
- تيسير حصول الرجال والنساء على إجازة رعاية الطفل، وإجازة لعدة أيام للبقاء في المنزل عند مرض الطفل.
- تشجيع خطط القطاع الخاص لتأمين العاملات في نظم الإنتاج غير الرسمية أو المرنة.
- تعزيز قيمة عمل المرأة.
- الإقرار بمواطنة المرأة في ذاتها وليس بوصفها متوقفة على الأسرة.

الحماية الاجتماعية اللائقة يمكنها أن تلعب دوراً حيويًا في تحقيق المساواة بين الجنسين.

نظرة للأمام:

هناك حاجة إلى بذل جهود أخرى لتعزيز مساواة المـرأة في العمـل. وعلى ضـوء الأعـراف والتصورات الراسخة تجاه أدوار المرأة، هنـاك ضـرورة ملحـة لزيـادة الـوعي والحساسـية تجاه النوع الاجتمـاعي على جميـع المسـتويات: بين النسـاء أنفسـهن، وداخـل مجتمعـاتهن المحليـة، وبين صـناع السياسـة والقـرار. وبالفعـل، تـزداد الحاجـة إلى قيـام الحكومـات ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال ببذل جهود ذات دلالة لزيادة إدماج النسـاء في الحيـاة الاقتصادية والعامة.

كما يجب أيضًا تناول التأمين طوال دورة الحياة وفي سياق الحياة الأسرية من خلال اتخـاذ تدابير من شأنها مواجهة "جـوانب عـدم الأمـان" الـتي تمـر النسـاء بخبرتهـا. لكن الحمايـة الاجتماعية يعوزها التنظير في السياسات التي تحاول تخفيف غياب الأمـان. فمن ناحيـة، لا تزال الأسرة تُعتبر (صراحة أو ضمنيًا) مصـدرًا لتوسـيع الأمـان بحيث يشـمل المـرأة. ومن الناحية الأخرى، فشلت التأمينات الاجتماعية وبرامج المساعدة في تلبية احتياجات النسـاء، ويرجع ذلك لعدد من الأسباب المختلفة التي نوردهـا تفصـيلاً في الفصـل الثـاني. علينـا أن نعيد النظر في التصور الحالي لتدابير الحماية وتحليل أهدافها وإمكاناتها.

ونجد أن الأدبيات التي تدور حول الحماية الاجتماعية تُميز بين أربعة أنواع من التدابير:

(1 تدابير حمائية لتحسـين القـدرة، مثـل: تحسـين الصـحة والخـدمات التعليميـة وظـروف العمل.

(2 تدابير وقائية تهدف إلى تجنب الحرمان، مثل خطط التأمين.

(3 تدابير حمائية، مثل شبكات الأمان الاجتماعي وبرامج المساعدة المباشرة الـتي تتنـاول بشكل مباشر الآثار الناجمة عن الصدمات والأزمات الاجتماعية وتعمل على تخفيفها.

(4 تدابير تحويلية من شأنها تغيير الهياكل المرتبطـة بالنسـاء في المجتمـع، وبالتـالي تـوفر لهن التـأمين الحقيقي وتخفـف على الفـاعلين من الـدول غـير الـدول عبء إعالـة النسـاء بوصفهن ضعيفات (Sabbates-Wheeler & Kabeer, 2003)

أن العلاقة بين النساء والعمل والرفاه تتطلب تغييراً يستهدف تغيير حياة المرأة، كما تحتاج النســاء إلى الفهم المتبــادل ، ويبقى على الدولــة، وعلى النســاء أنفســهن من يمثلن مصالحهن، كفالة وجود بيئة عادلة من شأنها تمكين النساء من العمل.

الهوامش:

(1) كتب الشاعر الفارسـي عمـر الخيـام يقـول: "مـا هـو العطش إن لم يكن الخـوف من العطش نفسه ؟".

(2) يحقق الفلسطينيون في الشتات نجاحات بسبب الأسرة وما يماثلهـا من آليـات الـدعم المتبادل. ويواصل فقراء الريـف في أنحـاء العـالم العـربي كافـة حيـاتهم بفضـل أخلاقيـات الأسرة وأنماط إنتاجها واستهلاكها. كما نجح المهـاجرون من شـمال أفريقيـا في الاحتفـاظ

بالأسرة عبر الحدود، وتركت هويتهم وإرادتهم بصمتها، باسم التماسك والتضامن الأســرى، على المجتمعات المضيفة.

المراجع

UNIFEM Arab States Regional Office, Amman, Jordan (2002).
Country Reports of Human Rights practies for 2001, Jordan (2002).
UNIFEM Arab States Regional Office: Lebanon, year.
Moghadam, Valentine. 1993. Modernizing Women: Gender and Social Change in the Middle East. Boulder:Lynne Rienner publishers, Inc.
Alkhamiri, Hessa (2003). Bahrain Human Rights Society Violence Against Women. Conference On “Violence against women:dimensions and Consequences (May 2003). Reports of Arab Countries.
Hamou, Louisa (2003). “Violence against women: dimensions and Consequences (May 2003). reports of Arab Countries.
CEDAW: Consideration of Reports Submitted by States Parties Under Article 18 Of the Convention On the Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women Second Periodic Report of States Parties (2000), Morrocco.
Inhorn, Marcia C. (1996). Infertility and Patriarchy: The Cultural Politics of Gender and Family Life in Egypt. Phliadelphia:University of Pennsylvania Press.

Joseph, Suad. 1996. “Gender and Citizenship in Middle Eastern Societies”. Middle East Report, 198(Jan-Mar.).
Rashad, Hoda and Khader, Zeinab (2002). “The Demography of the Arab Region: New Challenges and Opportunities”, in Human Capital: Population Economics in the Middle East, Ismail Sirageldin (ed.).
Al Alami, Dawoud and Hinchcliffe, Doreen (1996). Islamic Marriage and Divorce Laws of the Arab World. London :Klumer Law International.
Report on The United Nations Fourth World Conference on Women “Action for Equality Development and Peace” -Beijing China, 1995.
UNIFEM (2002). Paving the Read Towards Empowerment (Egypt, Jordan, Lebanon, Palestine, Syria, The United Arab Emirates and Yemen.
Arab Women’s Development Report (2001). Globalization and Gender; Economic participation of Arab Women.
UNIFEM Report on The Syrian Indicators Required for Monitoring and Following post-Beijing Activities in the Syrian Arab Republic (2001).
Egytp: Gender Indicators (2002). Prepared for UNIFEM and National Council for Women.
Abu Harthiyyeh, Muhammed (1997). A Comparative Study of Women Rights in Arab Labor Legislation. Palestine: Center of Democracy and Workers’ Rights in Palestine.

Report on the United Nations Second World Assembly on Agenig Madrid: 8th to 12th April 2002.
El-Wassat, 15 September (2003).
Economic and Social Committee for Western Asia (ESCWA) (2003). Social Policies in Arab Countries. United Nations: New York.
Esping-Andersen,. Gosta (1990). The Three Worlds of Welfare Capitalism, Princeton University Press: New Jersey.
Moreno, Luis (2001). 'Superwoman' and Mediterranean Welfare. Paper Prepared for the ISA RC19 Conference' Old and New social Inequalities: What challenges for Welfare States? University of Oviedo, Spain, 6-9 September 2000.
Sen, Amartya 91981). Poverty and Famines: an essay on entitlement and deprivation. Oxford university Press: Oxford.
Aoyama, Atsuko (2001). Reproductive Health in the Middle East and North Africa: Well-being for all. Human Development Network: Health, Nutrition, and population Series. The International Bank for Reconstruction and Development. The World Bank.
The World Bank (2002). Reducing Vulnerability and Increasing Opportunity: Social Protection in the Middle east and North Africa. Orientations in Development Series. Washington.
The United Nations Development Programme (2003). New Poverty And The Changing Welfare Regime of Turkey. Cankaya: Ankara.
The World Bankd, The Wold Bank Development Report 2004: making Services Work For Poor People. Washington 2003.
The Population Council (1999). Transitions to Adulthood: A national Surver of Egyptian Adolescents.
United Nations (CEDAW) (1998). Consideration of reports submitted by states parties under Article 18 of CEDAWA: Algeria.
Bugra. Ayse (1997). The Claws of the "Tigers". (an internet article. Website
address:
www.tusiad.org/uauin/private/autumn97/html/bugra.html
International Institute for Labour Studies, Geneva (1996).
Turner, John (2001). Social Security Reform Around the World. Public policy Institute (AARP). Washington , DC.
International Labour Organization (ILO) (2000). "Ninety per cent of world excluded form old age pension schemes, many schemes badly managed, problems foreseen in coping with aging populations and diversifying risk".

International Labour Organization 92001). Report VI: ‘Social Security; Issues, Challenges and prospects’ (Sixth item on agenda). International Labor Office Geneva.
Periodic Report of Egypt on the International Covenant on Economic, Social and Economic, Social and Culutral Rights (Reply of the Economic, Social, and Cultural Rights (March 2000).
United Nations Economic and Social Council (Implementation of the International Covernant on Economic , Social and Cultural Rights: Tunisia (1996).
United Nations. International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination , Twelfth Periodic Reports of States Parties Due in 1992: Tunisia (1993).
Sholkamy, Hania (1997). “Childern’s Health and Well-Being: An Ethnography of an Upper Egyptian Village”. Ph.D. thesis in social anthropology, London School of Economics.

(IRIN) (Ankaraa, 14 Oct 2003).

من البيت إلى موقع العمل: دراسة عن ظروف العمالة النسائية

بقلم:هالة شكر الله

بالرغم من انخفاض نسبة مشاركة المرأة، بوجه عام، في قوة العمل الرسمية في مصر، (10% فقط سنة 1986) (إحصاء السكان والإسكان. 1976- 1986), كان هناك ارتفاع ملحوظ في نسبة النساء اللائي دخلن سوق العمل في العقود الثلاثة الأخيرة، حيث تشير البيانات إلى أنه بالرغم من أن نسبة دخول المرأة إلى سوق العمل – في ستينيات وسبعينيات القرن العشرين – لم تزد على 3% فقد ارتفعت هذه النسبة إلى 17% وإلى 18,5؟% سنة 1994- (El-Safty1996). وقد تزايد هذا الإتجاه مع استمرار المرأة في البحث عن العمل خارج البيت نتيجة الأزمة الاقتصادية التي لم تؤد فقط إلى ارتفاع نسبة البطالة ولكنها ساهمت أيضًا، وبقوة، في تقليل دور الرجل كعائل داخل الأسرة. وقد ترك انحسار هذا الدور - والذي كان حجر الزاوية الأساسي الذي قامت عليه العلاقة بين الجنسين لقرون طويلة – الكثير من النساء بدون العائل المالي القديم، حيث ظل الرجال ينتظرون فرصة الحصول على عمل أو ذهبوا إلى أراضٍ بعيدة بحثًا عن فرص أفضل.

ويشهد على سيادة هذا الاتجاه في دول العالم الثالث تزايد عدد الأسر التي تقوم المرأة على رعاية شئونها في جميع أنحاء العالم، والتي وصل عددها إلى 30% من إجمالي عدد الأسر (Buvinic, 1978). ونرى هذه الصورة في مصر أيضًا، حيث أظهرت الدراسات – التي أجريت مؤخرًا – أن نسبة الأسر التي تعولها النساء وحدهن قد وصلت إلى 25%- (Badran, 1995)، على أن تولى المرأة مسئولية الأسرة وحدها ليس هو السبب الوحيد لزيادة مشاركتها في سوق العمل، حيث إنه بات من المعترف به الآن أن تدهور ظروف المعيشة أدى إلى عدم قدرة ثلثي الأسر المصرية الآن على الاستمرار اعتمادًا على مصدر واحد للدخل، فحدا بها ذلك، وبشكل متزايد، إلى استغلال كل أعضاء الأسرة في محاولة منها للوفاء ببعض الحاجات الأساسية. وغني عن الذكر أن العديد من تلك الاحتياجات الأساسية، سواء أكانت غذائية أم طبية، أم تعليمية، إلخ، وجب الاستغناء عنها نتيجة الانخفاض الهائل في المرتبات مقارنة بارتفاع الأسعار. لذلك، فبالرغم من اعترافنا بأن حجم مشاركة المرأة في سوق العمل أصبح اتجاهًا متناميًا، فمن الأهمية بمكان أن نقِّيم تأثير هذا الدور المتنامي على ظروف عمل المرأة وعلى العلاقات بين الجنسين في المجتمع.

2- مشاركة المرأة الاقتصادية: تحرير أم استغلال؟

دافعت العديد من الدراسات عن التأثير الإيجابي لازدياد مشاركة المرأة في سوق العمل على العلاقات بين الجنسين، بينما ذهب البعض الآخر إلى أن هيمنة الخطاب الديني المحافظ قد يؤدي في نهاية المطاف إلى انخفاض نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل. (انظر El-Baz, Farah, Khafaga). غير أني أذهب إلى أنه نظرًا لأن ازدياد مشاركة المرأة في سوق العمل لم ينشأ عن تحسن في سياسات النوع الاجتماعي أو عن المساواة في علاقات النوع الاجتماعي، ولكنه نشأ أزمة اقتصادية متزايدة الوطأة، فقد دُفعت المرأة دفعاً إلى الخروج إلى سوق العمل، بالرغم من أن ذلك تم في ظروف غير مواتية تمامًا. وقد شكلت هذه الظروف عدد من العوامل التي تفاعلت مع سياسات الدولة، والخطابات المهيمنة، والسوق، لتجعل من النساء قوة عمل قابلة للاستغلال بشكل كبير. وحتى نستطيع فهم هذه المعضلة، فمن الأهمية بمكان أن ننظر عن قرب إلى

العلاقة الديناميكية بين ازدياد عمل المرأة بأجر والظروف المتزايدة سوءاً التي تبيع فيها المرأة جهدها.

دفعت هذه الأزمة الاقتصادية المتزايدة حدة أعدادًا متزايدة من النساء، خلال العقود الثلاثة الأخيرة، إلى الخروج إلى سوق العمل، كما ضغطت بدورها على بنية الأسرة الأبوية التقليدية وأدت – في مواطن عديدة – إلى انهيارها وإلى تآكل قاعدتها المادية. وأطلق هذا الانهيار رد فعل أبوى عنيف استهدف النساء في المجتمع، على وجه الخصوص، من أجل منع أي تغيير في علاقات القوى القائمة بين الجنسين وأعاد ترسيخ المعايير التقليدية، سواء في الحيز الخاص أو العام. وهذه المعايير تقيِّم المرأة على أساس دورها التقليدي فقط، كأم أو زوجة، وتبخسها قيمتها وتحارب أي وجود لها خارج هذين الدورين.

ومن ناحية أخرى، فبينما ساد – في السوق – الأسلوب نفسه في تقليل قيمة عمل المرأة، استغل هذا التقزيم اقتصاديًا ليحقق المزيد من الأرباح. بل ونستطيع أن نقول باطمئنان أن أجر المرأة في بعض قطاعات الصناعة كان مصدر أرباح هائلة للرأسمالية العالمية، خاصة عندما يعهد إليها بأداء العمل في بعض الصناعات في دول من العالم الثالث، حيث لا تزال علاقات القوى القديمة هذه سائدة.

منذ أن انتقلت السيطرة الأبوية، عمليًا، من داخل محيط الأسرة إلى بقية المجتمع - وبالرغم من أن ذلك تم في غياب أي شكل تقليدي للحماية و/ أو المقاومة - أصبحت المرأة في مواجهة قوى قمعية متعددة ومتضاربة. فهناك من ناحية، الاستغلال الاقتصادي والاتهام الاجتماعي لدورها في النشاط العام – والذي اجتمع فيه غياب أي حماية (قانونية أو مؤسسية) – مما دفعها إلى العودة إلى البيت، بينما هناك، من ناحية أخرى، الأزمة الاقتصادية وغياب دعم الرجل وتآكل الأسرة، وكلها عوامل تدفعها إلى الخروج من البيت. لقد تحالفت قوى السوق "الحرة" - مع الأيديولوجية الأبوية التي تعادي مجرد خروج المرأة للعمل – ودول تلك السوق تجسد الأيديولوجيتين – كي تحرم المرأة من أي شكل من أشكال الحماية وكي تحرم المرأة من أي بديل أيديولوجي أو/ وحماية اجتماعية ، لتخلق جميعًا دائرة من القمع، أصبح كسرها شبه مستحيل.

لذلك، فعمل المرأة، بالرغم من أنه يمكن أن يحررها حيث يضعف قبضة السيطرة الأبوية الأسرية عليها ويمكنها من الدخول إلى مجال التفاعل الاجتماعي الأوسع الذي يمكن أن يتحدى تلك المعايير إلا أن تأثيره قد يكون محدوداً لو لم تعمد المؤسسات التي تهيمن على مجال العمل العام إلى التوجه إلى تقليل الآثار السلبية للمعايير القائمة.

3- توظف المرأة وبطالتها: بيئة سياسات متغيرة:

منذ منتصف السبعينيات بدأت الاتجاهات العامة في التوظيف في التغير مع تطبيق سياسة الانفتاح التي بدأ تنفيذها سنة 1975 مع إبرام اتفاقية البنك الدولي وصندوق النقد الدولي. وكان من بين أكبر آثارها تغير سياسة الحكومة للتوظيف في المجتمع، والتي كانت تضمن، منذ الستينيات، توظيف كل خريجي التعليم المتوسط والعالي. وكان التعليم، بما أنه مجاني في كل مراحله، بما فيها الجامعي، يشكل مسارًا مضمونًا نحو تأمين الوظيفة. غير أن توظيف المرأة ظل منخفضًا نسبيًا لو استثنينا عملها الزراعي، والذي استمر محسوبًا كامتداد للعمل الأسرى.

وإلى جانب سياسة العمل التي كانت توفر تأمين الوظيفـة والمكاسـب الاجتماعيـة، مـالت الخريجات إلى الالتحاق بالعمل الحكومي فأصبح لهن الأغلبية في هذا القطـاع بوجـه عـام، لو استثنينا القطاع الزراعي. وهو ما يعني أن الحكومة كانت أكبر صاحب عمل للنسـاء في تلك الفترة. وفي عام 1981 ألغت الحكومـة العمـل بسياسـة تـأمين الوظيفـة للخـريجين، فأصبح على الخريجين - ذكورًا وإناثًا على حد سواء - أن يتجهوا إلى سوق العمـل بحثًـا عن وظيفة.

ومع تزايد بطالة الرجال من ناحيـة واتسـاع هجـرة العمالـة من ناحيـة أخـرى، زادت نسـبة توظف المرأة (بين سن 15 و 64 سنة) أكثر من الضعف بين عامي 1981 و 2002، حيث ارتفع العدد الإجمالي من 917000 سنة 1981 إلى نحـو 4.3 مليـون سـنة 2002؛ أي أن معدل النمو الإجمالي بلغ نحو 7.4%. وتشى هـذه الأرقـام بـأن حجم مشـاركة المـرأة في سوق العمل ارتفعت خلال حقبة الثمانينيات من القرن العشرين من 9-10% إلى 22% (Women during the Mubarak Era- 1981 - 2002)

وبات من المعروف أن المناطق الريفية هي المسـئولة عن معظم الزيـادة الملحوظـة في أعداد النساء الداخلات إلى سوق العمل. فطبقًا للمصدر نفسه، ارتفع عدد النساء العاملات في المناطق الحضرية من 718000 سنة 1981 إلى 2.1 مليون سنة 2002، بينما ارتفـع في المناطق الريفية في 199000 إلى 2.2 مليون خلال الفترة نفسها، أي أن النمو كانت نسـبته11,4% في المنـاطق الريفيـة مقارنـة ب 5.2% في المنـاطق الحضـرية (المرجـع السابق). أي أن هناك عاملين، ربما كانا وراء هذا الارتفاع الشديد في الأرقـام. أولهمـا: أن النساء اللاتي تعملن في الأرض الزراعية الخاصة بأسرهن، لم تكن تـدخلن في عـداد قـوة العمل في الدراسات المسحية التي كانت تجرى عليـه، وهي حقيقـة لطالمـا لقيت الانتقـاد لسنوات عديدة. وربما تم إدخال المزارعات في هذه الدراسة لإظهـار ارتفـاع نسـبة عمـل المرأة والذي استخدم في هذه الدراسة - التي أجريت لحساب المجلس القومي للمـرأة - للتدليل على حدوث تحسن في وضع المرأة في المجتمع. والاحتمال الثـاني هـو أنـه نظـرًا لأن قانون إيجار الأراضي الزراعية الجديد، والذي ألغي قوانين حيـارة الأرض القديمـة، أدى إلى الإجلاء القسري للعديد من الأسر، مما زاد نسبة تحول المرأة نحو العمل المأجور.

إلا أنـه بـالرغم من النمـو السـريع في نسـبة عمـل المـرأة، إلا أن نسـبة بطالتهـا أصبحت مرتفعـة أيضًـا، ممـا يشـير إلى أن سـوق العمـل أصبح غـير قـادر على اسـتيعاب الأعـداد المتزايدة من النساء اللاتي تدخلنه. فقد ارتفعت نسبة بطالة المرأة من 19% سنة 1981 إلى 24% سـنة 2002، مقارنـة بنسـبة بطالـة الرجـل الـتي بلغت 10.4%1991) Handousa). ويوضح التحليل المقارن لنمـو البطالـة بين عـامي 1960 و 1986 ارتفاعًـا في العدد الإجمالي للعاطلين من 139000 إلى 159000، وارتفع عـدد العـاطلات من بين النساء خلال الفترة نفسها من 36000 إلى 853000. (المرجع السابق).

4- نظرة عامة على توزيع النساء على قوة العمل:

إن توزع قوة العمل النسائية، والتي قدرت في الدراسـات المسـحية الأخـيرة بنحـو 21% سنة 2002، على قطاعات مختلفة، سـواء في سـوق العمـل الرسـمية أو غـير الرسـمية ، تشى بتفرقة واضحة في العمـل على أسـاس النـوع. يشـمل القطـاع الرسـمي: الوظـائف الحكومية والوظائف في القطاع الخاص، على حد سواء، إضافة إلى ما يضمه القطاع غـير الرسمي من أشـكال غـير رسـمية للعمـل (الباعـة الجـائلين، خـدم الـبيوت، إلخ) والعمالـة الزراعية.

استمرت الحكومة - نظرًا لميراث توظيف الجميع - أكبر صاحب عمل للنساء خاصة الخريجات، واللاتي تمثلن 32% من العاملات. واستوعب قطاع الخدمات 48.6% من العمالة النسائية. وتعمل هؤلاء عادة في المحال التجارية، وصناعة السياحة، أو كخادمات في البيوت، إلخ. أما العمالة فتبلغ نسبتهن فيها 30.4%، بينما تبلغ 21% في الصناعة (labour survey,2002).

وهناك تمييز آخر بين الجنسين في القطاع الصناعي تعكسه حقيقة أن النساء تعملن في صناعات محددة. فباستبعادهن من الصناعات الثقيلة تركزن في صناعة المنسوجات (خاصة الملابس)، والمنتجات الغذائية والصيدلية. وتمثل المرأة في صناعة المنسوجات 35% من قوة العمل، بينما تشكل نسبة 8.5% في العقاقير الطبية، و 6.5% في الإنتاج الغذائي

(E1-Safty , 1996)

5- الأيديولوجيا والدولة والسوق:

لا نستطيع أن نعزل تزايد حجم مشاركة المرأة في سوق العمل عن الخطاب المحافظ المهيمن، الذي عمل جاهدًا على حماية المعايير الأبوية في المجتمع والحفاظ عليها وتأييدها. فالواقع أن السيطرة الأبوية قد تدعمت عمليًا بظهور الخطاب الدينى المحافظ والذي تبنى تلك السيطرة كحجر زاوية أساسي له، وسُمح له بالنفاذ إلى المجتمع من خلال مؤسسات الدولة، سواء في سياساتها، أو أجهزتها التنفيذية والتشريعية.

وتدعم المؤسسات العامة ذات المعايير والأيديولوجيا السائدة، والتي تعمل على بناء أسوار للمرأة داخل البيت، كما تخلق بيئة معادية لها خارجه وتقيِّمها داخل ذلك السياق وحده، أي سياق البيت ودورها الإنجابي. وذلك في الوقت نفسه الذي فشلت فيه الرؤى الاجتماعية، كما تتضح في سياسة الدولة والتشريعات، في إيلاء إنتاجية المرأة ودورها في العمل العام حقهما، فسمحت بالتالي لآليات السوق "الحرة" – والافتقار إلى "تدابير حمائية" - بأن تستفيد من هذا الحط من قيمتها لزيادة الأرباح، فكثفت بالتالي استغلال المرأة.

والدولة، التي تضم عددًا من المؤسسات التي تستطيع من خلالها أن تنفذ مشروعها السياسي (مؤسسات قمعية، وتشريعية، وإدارية) في ما يمثل حدود الأمة1989، Yuval- Davies) تحاول أيضًا أن تمتد بسلطانها إلى الحياة الاجتماعية لمواطنيها1991:9، , Kandiyoti). وطبقًا لرأى يوفال – ديفيز فإن الدولة، ومن خلال صيغة السيطرة / القمع، تستطيع أيضًا أن تُسخَّر في عدد من العمليات المختلفة، بما فيها الأيديولوجية، من خلال الآليات القضائية والقمعية التي تحت إمرتها، (Yuval-Davies,1989:5)، تُرسخ الدولة في تفاعلها مع المجتمع نموذجًا معينًا، عن طريق إضفاء المشروعية عليه ومكافأته من خلال سياساتها في التوزيع. كما تنظر الدولة للمرأة، بوجه عام، على أنها اعتمادية وغير نشطة اقتصاديًا، بينما ينظر للرجل على أنه عامل نشط اقتصاديًا. هذا التعريف، الذي نجده في مبادئ الأسرة، يفرض نوعًا معينًا من الأسر، تركز عليه الدولة في علاقتها الإدارية مع مواطنيها.

هذا التعريف للمرأة، والذي ينطوي على وصمها بالاعتمادية، يقصر علاقة الدولة مع المرأة على تلك التي تتسق مع هذا النموذج، وهو ما يترك الأرامل والمطلقات، أي النساء اللاتي

قد لا يكون لديهن سند اقتصادي، خارج التعريف أي خارج رعاية الدولة. أما الرجل، من جهة أخرى، وبما أنه نشط اقتصاديًا - بطبيعته - فهو يعتبر من أولئك الذين يجب أن تخاطبهم خطط الدولة التنموية. ومن ثم فإن انحراف الرجل عن النموذج، لا يضعه في موقف المغبون من قبل مؤسسات الدولة. وبالإضافة إلى ذلك فإن مساهمة المرأة الاقتصادية ماتزال غير معترف بها ويساء تقديرها، بوجه عام، من قبل الدولة، فمساهمة النساء في الزراعة، على سبيل المثال، والتي تمثل أكثر من 30% من النشطين اقتصاديًا، فتوصف على أنها "عمل أسرى"، وهو ما يعني – بالتعريف – كل من يعيش في البيت ولا يتلقى راتبًا.

ولذلك فإن عدم الاعتراف بمساهمة النساء الاقتصادية، بل ووجودهن نفسه، غير معترف به من قبل الدولة إلى حد يبتعد تمامًا عن الموضوعية. في الوقت نفسه، تضعف الدولة حقوق المرأة داخل رابطة الزواج من خلال إنفاذها للمبدأ الديني في الأسرة، الذي يحافظ على الحق التقليدي للرجل في فض رباط الزوجية، والذي وضع المرأة بذلك - وفي سياق الحداثة وضعف الروابط الأسرية – في وضع مضطرب، خاصة في ضوء "نموذجها الأسرى".

ويتمثل جانب آخر في ترسيخ الدولة لنموذج معين في العلاقات الأسرية، في كيفية توجيهها لمواردها ومهاراتها لمواطنيها. فسلوك الدولة الذي يشجع النموذج "الاعتمادى" للمرأة، يتركها غير مستعدة، إلى حد بعيد، للتعامل مع العالم الخارجي. كما أن النسبة المرتفعة للأمية بين النساء مقارنة بالرجال لهي مثال على اجتماع دوري الأسرة والدولة في الحفاظ على قوة عمل نسائية بلا مهارات.

الدولة وتشريعات العمل:

تدهورت البيئة التشريعية الخاصة بالعمل بوجه عام، وبعمل المرأة على وجه الخصوص، بشكل كبير خلال العقدين الأخيرين. فمع استيلاء القطاع الخاص([1]) على معظم الأنشطة الاقتصادية من القطاع العام، تم تعديل قانون العمل السابق (القانون 48) الذي كان يضمن عددًا من الحقوق المهمة للعمال. وفي ظل هذا القانون، تم الحد كثيرًا من الحقوق السابقة التي كانت تحمى حقوق المرأة الإنجابية. فتم قصر فترة إجازة الوضع على 30 يومًا بعد أن كانت ثلاثة أشهر في السابق. كما تم قصر إجازة الوضع على طفلين فقط. وأقر القانون الجديد الكثير مما كان في قانون القطاع الخاص، فيما يتعلق بالحق في فصل المرأة التي تحمل خلال فترة ما بين ستة وثمانية أشهر من تعيينها وهكذا أوقع بالمرأة بين شقى رحى القيم الاجتماعية التي تعاقبها إن لم تقم بدورها الإنجابي، وقانون العمل الذي يعاقبها عندما تقوم به. كذلك تدخلت تشريعات العمل في نوعية العمل الذي يُسمح للمرأة القيام به "بمنع المرأة من العمل ورديات ليلية أو القيام بأعمال شاقة". وطبقًا لرأى جوكيس "تحد القيود القانونية على نوع العمل، عمليًا، من التحاق المرأة بالعمل في الصناعات الثقيلة" (Joekes 1982:52).

وهكذا قلصت تشريعات العمل في مصر - والتي رسخت السلوك الأبوي تجاه تحديد ما هو العمل المناسب للنساء – عمليًا من فرص العمل أمام النساء وقلصت أيضًا من منافستهن للعاملين من الرجال. وقد أدى ذلك بدوره إلى "اكتظاظ" قطاعات معينة بالموظفين، ليخفض ذلك أيضًا من أجر عمل النساء. نمط الازدحام هذا يعني، وفقًا لآنكر أن "الأجور أكثر انخفاضًا في الوظائف التي يغلب شغل النساء لها، بما أن عليهن أن تتنافسن فيما

بينهن على وظائف قليلة نسبيًا في قطاع من سوق العمـل مكتـظ بشـاغليه ، قُصـر عليهن قسرًا:(Anker et al 1986:11)

أدى هذا العزل القسري في العمل من قبل مؤسسات الدولة وتشريعاتها،

والأيديولوجيا، والمعايير الاجتماعية، إلى اقتصار عمل النساء على بضعة قطاعات ازدحمت بهن، فأبقى ذلك على انخفاض مستويات أجـورهن وعـدم اسـتقرارهن في العمـل. ويعتـبر قطاع الخدمات أكثر القطاعات استيعابًا لعمل المرأة، حيث يمثل مـا يقـرب من 50% من نسبة الناشطات اقتصاديًا من السـكان. وكثـيرات منهن تعملن خادمـات في الـبيوت، وهـو قطاع مستبعد من أي حماية قانونية.

وقد برر المشـروع اسـتبعاد هـذا النـوع من عمـل المـرأة بكراهـة التـدخل في "خصوصـية البيوت" التي تعمل فيها الخادمات!! وهكذا تخضع الخادمـات للاسـتغلال دون القـدرة على اتخاذ أي إجـراء أو أن تكـون لهن نقابـة أو حمايـة اجتماعيـة. كـذلك تسـتبعد أيضًـا العمالـة الزراعية من حماية قانون العمل، بالرغم من أنهـا تمثـل أكـثر من 30% من عمـل المـرأة وهو ما يفتح الباب واسعًا أمام ملاك الأراضي للتفرقة في الأجور بين الإناث والذكور عندما يؤدون العمل نفسه ويبلغ أجر المرأة في العمل الزراعي 3/2 أجر الرجل فيه.

إن الحق في قصر عمل المرأة على وظائف معينة، واسـتبعاد عمـل المـرأة في قطاعـات واسعة من أي حماية قانونية، بالإضافة إلى الجور على حقوق النساء الإنجابيـة في العمـل، ليست هي المشاكل الوحيدة الـتي نجمت عن قـانون العمـل الموحـد الجديـد فيمـا يتعلـق بالعمالة النسائية. فقد كان أهم انتصار للقطاع الخاص هو حصـوله على الحـق في التعـيين والفصل منى دعت الحاجة. وقد شكل ذلك – أكـثر من أي شـيء آخـر – عبئًـا ملحوظًـا في ظروف العمل، خاصة في ظل وجود نقابة عمالية شبة حكومية شديدة الضعف.

سوق العمل:

إن حاجة المرأة المتزايدة للعمل بأجر، في مصر كمـا في بقـاع أخـرى حـول العـالم أيضًـا إضافة إلى المعايير القائمة الـتي تحـد من اختياراتهـا وتوليهـا قيمـة ووضـعًا أدنى، لم تمتـد فقط إلى كل جوانب حياتهـا وهي تكـافح للقيـام بأدوارهـا المسـتمرة في الاتسـاع، ولكنهـا جعلت منها أيضًا مصدرًا واسعًا للعمالة الرخيصة والمرنة. وفقًا لـ "بروس" وآخرين: "تدعم المـرأة التقـدم الاقتصـادي عـبر أربعـة طـرق على الأقـل: من خلال انخفـاض نسـبتها في العمالة، وبطالتها، ورغبتها في الدخول والخـروج من سـوق العمـل، وأجرهـا المنخفض". (Bruce et al 1988:5)

تهيمن الرؤى الاجتماعية القائمة خارج موقع العمـل على آليـات السـوق وتلعب دورًا مهمـا في تحديد وضعية المرأة في مكان العمل وعملها بأجر أكثر انخفاضًا. وحسب رأى جـوكس في دراسـة عن أوضـاع المـرأة العاملـة في المغـرب: "لاحـظ معظم أصـحاب العمـل أن المرأة أكثر طاعة، و"جدية" وأقـل إثـارة للمشـاكل في العمـل من الرجـل. وهم يـرون أن المرأة أسلس قياداً واستعدادًا لقبول النقد وأقل استعدادًا للتصرف بشـكل انفعـالى داخـل

أماكن البيع.. وهناك عامل إضافي يتمثل في أن أصحاب العمل الذين شكلوا عينة الدراسة على اقتناع بأن المرأة أقل استعدادًا للانضمام للنقابات من الرجل". (1982:21 Joekess) ويؤكد تلك الرؤية للمرأة العاملة – في المغرب – توجّه عام يرى في النساء قوة عمل ألين عريكة. ففى رأى آنكر: "نحو ثلث أصحاب العمل في موريشيوس تحدثوا عن السلوك الأسلس للمرأة ومن أمثلته أنها أكثر جدية في العمل من الرجل، وأقل شكوى ولا تنضم إلى النقابات العمالية". 1986:29) Anker)

ونرى هذا التوجه في مصر في القطاعين العام والخاص على حد سواء. فقد احتلت النساء العاملات، في القطاع العام، موقعًا ثانويًا، بوجه عام، داخل موقع العمل نظراً لقلة أعدادهن وللسلوك الأبوي الذي صاحب مشاركتهن في العمل دائمًا. ففي ظل التمييز في سوق العمل، انتقل منع المرأة من العمل في صناعات أو وظائف معينة وبالتمييز في الوظيفة على أساس النوع في الصناعات المختلطة مثل صناعة النسيج، تدريجيًا إلى القطاع العام.

لقد شجعت تلك التوجّهات، داخل القطاعين الخاص والعام على حد سواء، على تعيين المرأة في الوظائف التي تحتاج إلى عمل مكثف، كما ساعدت على خلق تمييز في العمل على أساس النوع، وهو ما سمح بسيادة الفروق في الأجور.

والمرأة، حسبما جاء على لسان أحد أعضاء النقابة العامة لعمال النسيج:"عاملة جيدة حيث إنها منضبطة ودقيقة في عملها. كذلك فقيادتها يسيرة، على عكس الرجل، وتنفذ ما يقال لها". (Interview, 1997) ولكن المرأة ينظر إليها، من زاوية أخرى، على أنها غير قادرة على القيام بالعمل الشاق، وبالتالي يجب إعطاؤها الوظائف "الأخف". يقول أمين التعليم في اتحاد عمال النسيج:"قد تعمل المرأة لأكثر من عشر ساعات، وقد يكون العمل شاقًا لا يناسب قدراتها الجسمانية، وهو ما يجعلها غير قادرة على العمل في أقسام الغزل والنسيج". وأضاف أنها "أكثر ملاءمة لأقسام صناعة الملابس والقطن الطبي، وكذلك العراوي لأن هذا العمل أكثر ملاءمة لطبيعتها النسائية"، ويقول المدير الفنى لمصنع ملابس سمنود في شركة النصر للغزل والنسيج أيضًا: "إن التزامات المرأة الاجتماعية عادة ما تؤثر على قدرتها في الإنتاج". (interviews)

هذه الرؤى من جانب الإدارة، وممثلي النقابات العمالية، وكذلك الزملاء تؤثر بشكل مستمر على وضع المرأة في موقع العمل. فالمرأة ينظر إليها على أنها غير قادرة على القيام بالعمل الشاق، أو العمل لساعات طويلة... إلخ، إما لنقص في قدرتها الجسمانية وإما لالتزاماتها الاجتماعية في البيت. وهذا هو ما يبرر، بوجه عام، انخفاض الأجور من وجهة نظر الإدارة.

بالإضافة إلى القيود القانونية السالفة الذكر، قد يحد من منافسة المرأة للرجل في موقع العمل أيضًا التحرش الجنسي. فوفقًا لآنكر:

"التمييز في العمل على أساس الجنس يحافظ عليه، إلى حد كبير، التحرش الجنسي. ودخول المرأة في الوظائف التي يهيمن عليها الرجال عادة ما يحد منه التحرش الجنسي"

(Anker et al 1986: 13)

إن استمرار التمييز في العمل على أساس النوع، والذي تدعمه قوة مؤسسات الدولة والتي يهيمن عليها الرجال، حافظ على استمرار انخفاض أجور العاملات، وهو ما يرسخ بدوره من علاقتهن الاعتمادية على وحدة الأسرة. في هذا الصدد، كما في غيره، تعكس التوجهات في مصر تلك السائدة بوجه عام في العالم كله، والتي "يقل فيها أجر وحدة العمل بالنسبة للمرأة أكثر من الرجل بوجه عام.. وتشكل المرأة فيها قوة عمل شديدة المرونة." (المرجع السابق:2) ويثبت نمو قطاع الصادرات في جميع أنحاء العالم الثالث مدى استفادة هذا القطاع من عدم الاعتراف بقيمة عمل المرأة. هذا بالإضافة إلى أن غياب التحرش الجنسي في موقع العمل وضع المرأة أيضًا تحت ضغط قانون رسمي يتعامل مع شديد دفعها إما لقبوله أو التفاوض بشأنه مخافة أن تفصل من عملها، وإما إلى ترك العمل ومواجهة الفقر المدقع لها ولأسرتها.

نظرة المرأة لظروف عملها:

إن الانخفاض المتزايد في فوائد العمل مقترنًا بالثمن المرتفع الذي ينبغي على المرأة دفعه عندما تخرج إلى العمل هو الذي شكل رؤيتها للعمل ولموقع العمل. وتوضح المقابلات التالية هذه العلاقة المعقدة. وقد أجريت تلك المقابلات خلال عام 1997 في شركات القطاعين العام والخاص، حيث أجريت المجموعة الأولى من المقابلات في شركة نسيج قطاع عام، بينما أجريت المجموعة الثانية في عدد من شركات القطاع الخاص.

"و" 27 سنة متزوجة وتعمل منذ 11 عامًا. كانت تعمل في السابق في قسم الأصواف، ولكنها وجدت نفسها منقولة إلى مصنع تم تأجيره إلى مستثمرين خارجيين يعملون في مجال الملابس الجاهزة.

و:"أعمل منذ 11 عامًا في شركة المحلة للغزل والنسيج، 9 سنوات في قسم الأصواف، وسنتين في مصنع ملابس أرسلونا إليه. قمت بإجازة وضع ثم عدت لأجدهم قد استغنوا عن كل البنات ونقلونا إلى مصنع نسيج... منذ ذلك الوقت انخفض أجرى. كنت أحصل على 75 جنيهًا، والآن أحصل على 60 جنيهًا فقط. وضعوني في قسم التشهيلات، ثم بعد أن ألغوا الورديات، ولأن عدد البنات كان كبيرًا في القسم، بدأوا في نقلنا إلى أقسام أخرى ومصنع آخر".

"أجرى الأساسي 37 جنيها ولكني كنت أحصل على إجمالي 52 جنيها في القبضية (كل 15 يومًا)، أي 104 جنيهات في الشهر، عندما كنت في مصنع الأصواف كنت أحصل على إجمالي 75 جنيهًا في القبضية، أي 150 جنيهًا في الشهر".

عندما ذهبت إلى مصنع الملابس كنت أتقاضى في البداية راتبي الأصلي، 75 جنيهًا ، ثم غيروا المشرف وكان (المشرفون) يحصلون على مكافأة كلما استطاعوا خفض ما يدفع للعمال، فخفضوا ما يدفع لمن لا تعمل على الماكينات منذ ذلك الوقت ، فثبت أجرى عند 60 جنيهًا. كنت أحصل على 10 جنيهات حوافز إنتاج عندما كنت في مصنع الأصراف، ولكنى أحصل عى 4 جنيهات فقط في مصنع الملابس. وهناك حوافز قبضية (كل 15 يومًا) وحوافز سنوية ، الحوافز السنوية تتوقف على ما يقررون، ولكن لها حد أدنى وحد أقصى، وتعتمد على الراتب الأساسي، وعادة ما تكون مرتب شهر، حسب إنتاج المصنع. العام الماضي حصلت علي 60 جينهًا لأني كنت قد قمت بإجازة. الأرباح تصرف في يناير من كل عام بحد أدنى 25 جنيهًا وحد أقصى 75 جنيهًا".

تشير المقابلة السابقة إلى أن النساء اللاتي نقلن من أقسام "مختلطة" أخرى إلى قسم الملابس الجاهزة كن يتقاضين أجورًا وحوافز أقل.

تقول "س" التي تعمل منذ 27 عامًا:"عندما بدأت العمل كنت أتقاضى 7 قروش في اليوم (2) ، وحوافز إنتاج 4 أو 5 جنيهات في الشهر. راتبي الأساسي الآن 130 جنيهًا في الشهر.. وأتقاضى ما إجماليه 110 جنيهات في القبضية، وحوافزي حوالي 8-9 جنيهات عندما أنتج، فلو لم ننتج لا نأخذ حوافز، ونحصل على ما بين 80 و 90 جنيهًا أرباحًا سنويًة، ولا شيء غير ذلك".

تمثل أحد أساليب الإبقاء على انخفاض الأجور في القطاع العام في إدخال نظام الحوافز، فبينما ظلت الأجور الأساسية شديدة الانخفاض، كانت الإدارة تستخدم الحوافز لرفع الأجور لتسمح للعاملين بالحد الأدنى للبقاء على قيد الحياة. غير أن الحوافز مرتبطة بإنتاجية العامل وكذلك بإنتاجية الشركة. وقد تقرر الشركة خفض الإنتاج نتيجة انخفاض الطلب، فيعاقب بذلك العمال الذين يعملون العدد نفسه من الساعات. وقد خلق ذلك ما يمكن أن نسميه "مرونة الأجور" داخل شركات القطاع العام لسنوات عديدة.

تقول "م" عاملة في مصنع الدخيلة: "بالرغم من تحقيقنا لأعلى حصة إنتاج، فإننا لا نحصل على أي حوافز، ولا يزالون يخصمون إجازاتنا السنوية. أيًا كانت كمية الإنتاج،الإدارة تحسبها كما تهوى" (interview, dakhaila).

"ه": "أجرى الأساسي 6 جنيهات، وأحصل على 8% حوافز على بيع كل قطعة ، تضاف كل شهر، وتصل إلى ما بين 10 و 15 جنيها شهريًا. ولكننا لا نتقاضي أي حوافز هذه الأيام لأنه لا يوجد عمل. نحصل على علاوة اجتماعية في يوليو كل عام.

والساعات الإضافية عادة ما تحسب بضعف أجر ساعات العمل الرسمية ولكننا لا نعمل وقتًا إضافيًا الآن، ولكن عندما يكون هناك عمل إضافي يُلزم به كل العاملين ونحصل على شهر أرباحًا لو كان هناك إنتاج، وعادة ما يصرف في يونيو".

وقد توصلت خلال بعض المقابلات إلى أن بعض العاملات الأميات أو اللاتي لا تعملن في "الإنتاج" تتقاضين أجورًا أساسية في غاية التدني، وهو ما يضعهن تحت الحد الأدنى لمستوى المعيشة، وذلك بالرغم من طول سنوات العمل التي قضينها في الشركة نفسها.

تقول "ج" التي تعمل في شركة منسوجات منذ 12 عامًا:"عندما تم تعييني كان راتبي الأساسي 7 جنيهات (في القبضية) وكان الإضافي نحو 7 جنيهات أيضاً، فكنت أتقاضى حوالي 14 جنيهًا في القبضية، أي 28 جنيهًا في الشهر. أما الآن فراتبي الأساسي 35 جنيهًا، ويصل إجمالي القبضية 45 جنيهًا، أي 90 جنيهًا في الشهر. وكان أقل من ذلك منذ عامين، حيث كان إجمالي القبضية 36 جنيهًا. أما بالنسبة للحوافز السنوية ، فأتقاضى 65 جنيهًا، وهذا ما تقاضيته العام الماضي. ولا أتقاضى بدل غداء أو بدل مخاطر. وزوجي لم يعد يعمل وهو الآن في إجازة مرضية، لذلك يتقاضى 24 جنيهًا في القبضية، وهو أقل من راتبه الأساسي وهو 35 جنيهًا، حيث يخصم منه خمس ساعات في القبضية لذلك يتقاضي 24 جنيهًا فقط. ونتعامل مع طبيب خارجي حيث إن طبيب الشركة لم يجد مع زوجي نفعًا. وأنا أتقاضى 40 جنيهًا في القبضية، أدفع منها 60 جنيهًا في الشهر لإيجار البيت. هذا بالإضافة إلى الغذاء والملابس وتعليم الأبناء، وكذلك مصاريف العلاج. الحياة صعبة لولا مساعدة بعض الناس لنا".

لقد أظهرت المقابلات والبيانات أن المرأة لازالت تعمل لساعات طويلة ونسبة تغيبها أن عن العمل منخفضة للغاية، بالرغم من التزاماتها الاجتماعية. ومع ذلك فهي تعي التزامات العمل تتزايد ثقلاً، والمكاسب تزداد انخفاضًا، وهو واقع كان له تأثيره السلبي على علاقتها بموقع العمل. وقد دفع الواقع العديد من النساء إلى الترحيب بالمعاش المبكر لشعورهن بأنه قد يقلل من أعبائهن.

"ج" في الأربعين من عمرها، متزوجة وتساعد في إعالة أسرة مكونة من ستة أفراد. وهي تعمل في قص ملاءات السرائر في قسم الملابس. وهي متعلمة ولكنها لم تتخرج في مدرسة. وكانت قد نقلت إلى هذا القسم من قسم آخر منذ عشر سنوات، ولا تعلم هذا النقل، ولكنها تظن تجديد الآلات. "أعمل وردية واحدة، ولكني أعمل ساعتين إضافيتين. وقد ترك الكثيرون العمل، ولكن معظمهم من النساء اللائي خرجن على المعاش أو حصلن على إجازة بدون مرتب. ولو كان نظام المعاش المبكر مطبقًا عندنا لخرجت على المعاش حتى أستطيع رعاية أطفالي. أجرى الأساسي حاليًا 100 جنيه في الشهر والإجمالي 220 في الشهر. ونحصل على 9 جنيهات شهريًا بدل غداء، 14 جنيهًا بدل مخاطر. وتبلغ الحوافز حوالي 28 جنيهًا. وليس لدينا تأمين صحى لمشاكل النساء الصحية، ويعاملنا الأطباء بشكل سيئ، والمعاملة في الشركة بشكل عام سيئة. ربما تكون المعاملة في القطاع الخاص أفضل حيث إنها ربما تكون على حسب العمل، ولكن هنا نحن لعمل ويعاملوننا، مع ذلك، بشكل سيئ".

مع سحب الكثير من المكاسب التي كان يتمتع بها العاملون في القطاع الخاص، مثل ساعات العمل، والإجازات المرضية، والإجازات، إلخ، تقلص الفرق في ظروف العمل، ببطء بين القطاعين الخاص والعام، كما يتضح من المقابلات التالية. تقول "ج" التي تعمل في شركة قطاع عام: "أعمل 8 ساعات في قسم القمصان وأنتج 1600 "ياقة" في اليوم. ومن حقى 37 يومًا إجازة في العام، 30 يومًا إجازة اعتيادية، و7 عارضة. أما الإجازة المرضية فتكون على نفقتي، حيث إنها تخصم مما أتقاضاه. وقد تخصم من حوافزي أيضًا فبدلًا من 40 جنيها في القبضية، أحصل على 30 جنيهًا فقط. أترك المنزل في السابعة صباحًا وأعود في الرابعة بعد الظهر. ولدى طفلان، لذلك فما يبقى من وقت يكفى بالكاد لإعداد الطعام ورعايتهما".

في ظل تقلص القطاع العام وتدهور ظروف العمل فيه، استطاع القطاع الخاص – والذي كان يستوعب الأعداد المتزايدة من العاملين بأجر، من الرجال والنساء على حد سواء- أن يفرض شروطًا غير مقيَّدة على عمالته. لقد ملأت المرأة الأعداد المتزايدة من مصانع الملابس، التي يعمل بعضها من أجل التصدير فقط. ووفقًا للتقديرات ، تستطيع المرأة أن تعمل 12 ساعة دون الحصول على إجازة أسبوعية، ولا تتمتع بأي مكاسب، مثل التأمين الصحي الذي كانت تحصل عليه في السابق في القطاع الخاص.تعمل "و" منذ أربع سنوات في شركة الصياد للملابس الجاهزة- وهي مصنع قطاع خاص لصناعة الملابس- وهي غير متزوجة وتعيش مع أسرتها المكونة من ستة أفراد، وتساعد في الإنفاق عليهم. وتعمل "و" حوالي 12 ساعة يوميًا. وقالت إن الساعات الخمس الإضافية تحسب على أساس 3 جنيهات بدلاً من جنيهين. ولم توقع أي عقد مع الشركة، لذلك فهي لا تعرف ما إذا كانت عاملة ظهورات أم لا؟!. ولا توجد مكافآت ولا حوافز في عملها. ويبلغ إجمالي ما تتقاضاه شهريا 120 جنيهًا. وليس لديها أية فكرة عما إذا كانت هناك لجنة نقابية في مصنعها أم لا؟. وليس هناك تأمين صحى أو اجتماعي في عملها. وكذلك لا تحصل على بدلات غذاء أو مخاطر، ولا تعرف شيئًا عن الأمراض المتعلقة بعملها.

تعمـل "م" في مصـنع ملابس على آلـة قص قمـاش. وهي في هـذه الوظيفـة منـذ ثمـان سنوات، متزوجة وتنفق على أسرة مكونة من خمسة أفراد. وكانت تعمل قبل ذلك كبائعـة لحوالي أربع أو خمس سنوات. وقد وقعت عقدًا مع الشـركة ولكن ليس لـديها نسـخة منـه وتعمل 10 ساعات في اليوم. وليست هنـاك مكافـآت ولا حـوافز، ولا أربـاح سـنوية. ويبلـغ إجمالي ما تتقاضاه 180 جنيهًا في الشهر.. ومشرف القسم هو همزة الوصـل بينهمـا وبين الإدارة. ولا تعرف شيئًا عن اللـوائح الداخليـة المهيمنـة على عملهـا ولا تـدرى أيضًـا مـا إذا كـانت هنـاك لجنـة نقابيـة في مصـنعها أم لا. وليس لـديها تـأمين صـحى ولا اجتمـاعي في العمل، ولا تحصل على بدل غذاء أو مخاطر.

أظهرت المقابلات مع عـاملات القطـاع العـام وعيهن ببعض حقـوقهن، بـالرغم من أنهن لا تكدن تشعرن أن بإمكانهن المطالبة بتحسين أوضاعهن، في حين كـان واضـحًا أن عـاملات القطاع الخاص لم يكن لديهن وعي، في الأغلب الأعم، بأي من حقـوقهن، ولا تـدرين شـيئًا عن أوضاعهن القانونيـة داخـل مصـانعهن وكـان عـدم الاسـتقرار في العمـل أكـثر ملازمـة لعاملات القطاع الخاص. نعرض فيمـا يلى لملخص لدراسـة حالـة على مصـنع لديـه عمـال قطاع عام "معارون" إلى مصنع قطاع خاص يعملون جنبًا إلى جنب مع عمال قطاع خـاص ظهورات.

أجريت المقابلات التالية مع خمس عاملات أنتـدبن إلى المصـنع بعـد تـأجيره إلى مسـتثمر أجنـبي قطـاع خـاص، "عنـدما حضـر "يـانج" أول مـرة، قـال إن العمـل يبـدأ في السـابعة والنصـف صـباحًا وينتهي في السـابعة مسـاء، وإن كـل الإجـازات ملغـاة وقلّص الإجـازة المرضية إلى يوم ونصـف اليـوم في العـام بعـد أن كـانت 3 أيـام في العـام وألغى أسـبوع الإجازة السنوية في العام. وجلب فتيات في الخامسة عشـر من أعمـارهن، كن تعملن في السابق بعقود في هذه الشركة. واستخدم أيضًا فتيـات "بعقـود" منـذ 1/8/1997، ومنحهن راتبًا يتراوح بين 100 – 120 جنيهًا مصريًا. وكان يعطى الفتيـات مـا بين 40 و 45 جنيهًـا مصريًا. فنظمن إضرابًا طـالبن فيـه بـأجر موحـد للجميـع والآن تحصـل كـل منهن على 85 جنيهًا.

كانت هناك فتيات صـغيرات من الدخيلـة تعملن بعقـود (داخـل الشـركة القطـاع الخـاص)، فكـان يـدفع لكـل منهن 75 جنيهًـا شـهريًا والآن يريـد أن تتعاقـدن معـه، وتـتركن الشـركة وتأخذن تأميناتهن منها. وقد قبلت بعض الفتيات ومعظمهن من الراغبات في الـزواج، حيث حصلن على التأمين من الشركة وأبرمن عقوداً مؤقتة معه. ويسـرى العقـد لمدتـه، ويـذكر فيه الراتب وأي مكافآت، ولكن لا يحصل العامل على نسخة منه. وقد وقعنـا جميعًـا "على بياض" (على ورقة بيضاء تكتب فيما بعد) كل العمـال من الرجـال يعملـون في الخـدمات. عدد العمال المثبتين 300 عامل وعاملـة، بينمـا وصـل عـدد العمـال المؤقـتين إلى 1000 عاملة في أغسطس ، وهو في تزايد وعدد العمـال "المثبـتين" يتقلص الآن، بعـد المواجهـة مع الإدارة لم يعد هناك الكثيرون منا، فأجور العمال المؤقتين أقل من أجورنا. لقد أقـدمت الكثيرات من الراغبات في الزواج على ذلك، فحصـلن على تأمينـاتهن من الشـركة ووقعن عقودًا مؤقتة. وتبلغ مدة العقد مع العاملة سنتان، وينص فيه على الأجر وأى بـدلات أخـرى ولا تحصـل على نسـخة منـه، وتوقعـه على بيـاض. ويعمـل كـل الرجـال في المصـنع في الخدمات وعدد العاملات "المثبتـات" حـوالي ثلاثمائـة، والأخريـات نحـو 1000 وفي تزايـد. وعدد المثبتات في تقلص الآن خاصة بعد المواجهة مع الإدارة، فلم تعد هنـا الكثـيرات منـا، حيث تتقاضى العاملات المؤقتات أجورًا أقل منا. نحصل على أجورنا في السابع أو العاشـر من الشهر، وندفع أجر انتقالاتنا حوالي 10 جنيهات في الشهر.

ساعات العمل الآن من السابعة والنصف حتى الرابعة، أي أنها زادت نصف ساعة ، ولكننا لا نتقاضي أجرًا عن نصف الساعة الإضافية. لا نتقاضى مكافآت وليست لدينا رعاية صحية لمشاكل النساء الصحية. لا تتدخل النقابة في شركة الدخيلة لدى الإدارة، ولكنهم يأتون فقط عندما نقوم بإضراب. وقد تدخل أحد زعماء النقابة لتنقل زوجته حتى لا يستخدموها ضده، لقد انتخبناه ولكنه لا يفعل شيئًا. كلما تحدثنا إليه في أمر قال اذهبوا إلى السيد "يانج". الرجل الذي لم ننتخبه هو الرجل الذي نلجأ إليه الآن. لم يعد هناك شيء يسمى اللجنة النقابية، ولا نعرف إلى من نرسل شكوانا. لم يعد هناك مجلس إدارة أو تمثيل للعمال في المجلس. ليس هناك سوى صاحب المصنع الذي يتواجد معنا دائما في الورشة حتى الرابعة. مهندسوه هم الذين يوقعون الخصومات. وكلما تحدثنا إلى السيد يانج قال لنا قولوا ذلك لرئيسكم.

كان أول إضراب قمنا به بسبب منحة دخول المدارس التي ألغيت. وكان الثاني في سبتمبر 1999 بسبب "الفتيات اللاتي تم نقلهن. وكانت المرة الثالثة بسبب العمل الليلي. وقد ساندنا عمال الميكانيكا ولكن المبادرة كانت منّا نحن - النساء. قالوا لنا "سيروا أمامنا - أنتم الرجال". وفي نهاية الإضراب استطعنا استعادة بعض حقوقنا ولكننا لازلنا نعمل من السابعة حتى الرابعة، على أننا نحصل الآن على أجر العمل (20 قرشًا عن الساعة حسب المرتب). بعد الإضراب الثاني أعادوا العاملات المنقولات وتم استبعاد المهندس، لأن ذلك كان أحد مطالبنا. لازلنا لم نحصل على حوافز. وينتظر أن تأتي الأرباح من الشركة (شركة القطاع العام) في نهاية هذا العام. في البداية منحنا، نحن العمال، 20 جنيهًا علاوة ورفعني أنا 5 جنيهات زيادة عليها (لأني العاملة رقم (1)، حيث كانت إنتاجيتي هي الأعلى. ولكن ذلك يتوقف بالطبع على الطلب من الخارج. والآن بدأوا زيادة ساعات العمل مرة أخرى بقول المالك إن علينا أن نأتي أيام الجمعة لإتمام العمل.

لو رفض أحد العمل ليلاً فبإمكانه فصله، ولكنه لا يستطيع فصلنا لأننا عمال مثبتون "دائمون" أتينا من الشركة. ولكنه يستطيع فصل أصحاب العقود المؤقتة. كنا أكثر من 300 والآن لا نكمل المائتين من بين نحو 1000 عامل وعاملة يستطيع فصلهن لأن عقودهن مؤقتة، ولكننا وقفنا يدًا واحدة فلم يستطع أن يفعل لنا شيئًا، وكنا سنرفض العمل لو كان فصلهن. كان يقول لنا دائمًا بالعربية "أنا صايع"، المهندس الذي يعمل معه كان يعمل في شركة الدخيلة. وكانت علاقته سيئة مع العاملات، كان دائمًا يلعنهن ويسبهن. ولو سقط شيء من يد إحدى الفتيات كان يخصم من أجرها ثلاثة أيام. وكان أسهل شيء عليه ، مع الفتيات الصغيرات – إلى جانب السباب – أن يقول للواحدة منهن اخلعي معطفك وارحلي. وقبل أن يرحل هو من المصنع بيومين فصل أربع فتيات لأنه وجدهن تأكلن لقمة صغيرة في الركن. فأمرهن بخلع المعاطف وقال لهن "برة". وتوسلن إليه وقلن له إن آباءهن سيضربوهن ، فقال لهن لا تضع إحداكن قدمها هنا مرة أخرى. وخصم لامرأة كانت معهن، ولكنها عمالة "دائمة"، ثلاثة أيام. بالرغم من الاستجابة لبعض مطالبنا، لا نشعر أننا نريد البقاء في هذا العمل أكثر من ذلك، الكثيرات منا تفكرن في العودة مرة أخرى إلى شركتنا أو في الخروج على المعاش، كما فعلت أخريات. لم يعد العمل آمنا كما كان من قبل".

تعكس بيئة العمل المتغيرة وتدهور ظروف العمل شدة استغلال العمالة من قبل رأس المال. هذا التوجه العام، والذي يتضح أكثر ما يتضح في الشركة التي تم تأجيرها إلى مستثمرين من القطاع الخاص، أدى إلى استغلال المرأة كأحد موارد العمالة شديدة الرخص والمرونة. وذلك في الوقت نفسه الذي يدفع فيه وضع المرأة خارج موقع العمل، يدفعها إلى القبول بهذه الظروف والتفاوض حول استغلالها. هناك عاملان رئيسيان

يرسخان هذه الدورة أولهما الافتقار إلى التشريعات، والذي يجعل من المرأة العاملة ضحية سهلة لمثل هذا الاستغلال، وثانيهما، غياب آليات المقاومة أو الدعم من قبل النقابات أو العمال الذكور، والذي من شأنه، لو وجد، أن يدعم قدرة المرأة على تحسين بيئة عملها.

الخلاصة:

نتيجة لمختلف الآليات التي تهيمن على العلاقات الاجتماعية وعلاقات العمل، أصبحت المرأة أحد أكبر موارد العمالة الرخيصة، والمرنة، والمؤقتة. وذلك في ظل حقوق قانونية محدودة للغاية، كما أصبحت عرضة لمختلف أشكال الاستغلال والتمييز في موقع العمل. وهكذا أصبحت هناك قابلية أكبر لاستيعاب المرأة في مجالات العمل التي تفتقر إلى آليات حماية والتي يسهل فيها، بشكل أكثر، استغلالها. والمرأة التي تخرج عن دورها التقليدي تتعرض، ليس فقط للاستغلال الاقتصادي، ولكن أيضًا إلى الحد من قدرتها عن طريق التحرش الجنسي في الأماكن العامة ومواقع العمل على حد سواء. ولم يؤد ذلك فقط إلى الحفاظ على السلطة والرقابة الأبوية على المرأة وترسيخها، ولكنه ساهم أيضاً في خلق سوق عمل قائم على التمييز بين الجنسين.

لقد تحول وتغير وضع الرجل العامل والمرأة العاملة في موقع العمل، بالتالي علاقة كل منهما بالآخر، خلال العشرين عامًا الماضية نتيجة للسياسات التي أعادت تعريف أدوار وحقوق العمال في المجتمع وعلاقتهم ببقية الأمة. ولا نستطيع أن نفهم وضع الرجل والمرأة في موقع العمل دون أن نأخذ في اعتبارنا الهجوم المنسق على "العمال" من ناحية ، وعلى "المرأة" من ناحية أخرى، كجزء من نمط جديد يجمع بين الاقتصاد الليبرالي الجديد، والخطاب الديني المحافظ الجديد. وهو ما وضع العمال، كطبقة ، والنساء كفئة اجتماعية، في وضع ضعيف. حرمهم من دورهم الأوسع، فزاد بذلك من الشعور بالتغريب والتهميش في الطبقات والفئات الاجتماعية.

إن تدهور وضع النساء المتزايد في المجتمع، والذي يعود جزئيًا إلى التحول العام في السياسة عن الأسلوب القائم على تحقيق الرفاهية في الستينيات، وإلى نمو البيئة الدينية المحافظة، وإلى الانتقال إلى توجه يستند أكثر إلى السوق قد لازم إعادة الهيكلة الاقتصادية والخصخصة، وقد خلق ظروفًا جديدة للمرأة في موقع العمل، أثرت بشكل مباشر في ظروف عملها وكذلك في علاقتها بموقع العمل ومكانة العمل في حياتها.

إن البيئة العدائية، التي تخللت كل الأماكن العامة، تشجع "السوق الحر" على التعامل مع المرأة على أنها "قوة عمل ثانوية"، لها قيمة عمل متناقصة. وقد حدد ذلك بدوره من خيارات المرأة وفرصها في العيش خارج بيئة "الأسرة التقليدية". ناهيك عن قدرتها على الوصول إلى نوعية حياة أفضل. لذلك، لا نستطيع أن ننظر إلى وضع المرأة في موقع العمل بمعزل عن ظروفها وحقوقها خارجه. ولكن، يجب أن ينظر إلى حقوق المرأة داخل موقع العمل كجزء من المنظور الأوسع لحقوق العمال بوجه عام، بالإضافة إلى العلاقات الاستغلالية القائمة على النوع الاجتماعي، مثل التحرش الجنسي والأجور المنخفضة، إلخ. على أنه من الأهمية بمكان أن ننظر أيضًا في حقوق المرأة في البيت، حيث إن حرمانها منها سوف يدفعها دائمًا إلى القبول بأسوأ الظروف في محل العمل من أجل الحفاظ على الأسرة من الانهيار التام.

الهوامش:

(1) كانت الصناعة، حتى منتصف السبعينيات، ملكًا للدولة. ثم بـدأت السياسـة تتغـير منـذ منتصف السبعينيات بتقديم امتيازات للشركات الخاصة، ثم بدأ تخصـيص شـركات القطـاع العام في أوائل التسعينات. وهناك الآن قانون عمل موحد يسرى على الشـركات الخاصـة، وكذلك على الشركات التي كانت تملكها الدولة.

(2) 7 قروش في اليوم – 2.50 جنيه في الشهر تقريبًا. ويشير هذا الأجر شديد الانخفاض إلى وضعها السابق كعاملة ظهورات صغيرة السن.

المراجع:

Anker, R. & Hein, C. (1986): “Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World”.Macmillan Press Ltd., London.
_ Bruce, J. & Dwyer, D. (1988); “Introduction” in (ed) Bruce & Dwyer “A Home Divided: Women And income in the Third World”. Stanford Uni-versity Press, California.
_ Buvinic, M. & Youssef, N. (1980): “Introduction” in (ed) Buvinic & Youssef’Priorities In Design of Development Programs: Women’s Issues”.International Research On Women Headed Households: the Ig-nored Factor In Development Planning”.International center For Research On Women. Washington
_ CAPMAS, (1999): “Women and Men in Egypt: A Statisical Portrait” Cairo.
_ Dwyer, S. (1978): “ Images and Self-Images: Male and Female in Moroc-co”.Columbia University Press, N.Y.
_ El-Safty, Madiga: (1996). “Women in employment, Theory versus Prac-tice”, Paper presented to ILO, Cairo.
_ Findley,S (1991): “Women who Go and Women Who Stay:Reflections of Family Migration Processes In a Changing World” , World Employment Programme, Research Working paper no. 176

_ Handoussa, H and Potter G. (1991): “Employment and Structural Adjustment. Egypt in the 199s” The American University in Cairo Press Cairo.
_ Hoodfar, H. (1988): “Household Budgeting and Financial management in a Lower Income Cairo Neighborhood” in (ed) Bruce et al “A Home Divid-ed: Women And Income in the Third world” Stanford University Press, California
_ Joekes, S. (1982): “Famale-Led Indrstrialisation; Jobs in Third World Ex-port Manufacturing: the case of Morocan clothing industry”. IDS Research Reports.
_ Kandiyto, D. (1991): “ Introduction” in (ed) Kandiyoti “Women, Islam& The State”.Macmillan Press Ltd., Lodon.
_ Mernissi, F. (1978): “The Patriarch in the Muslim World. Praegar Allman, J. “Women’s Status and Fertility in the Muslim World. Praegar Publisher, N. Y., London.
_ Rassam, A. (1980): “Women And Domestic Power In Morocco” Interna-tional Jurnal of Middle East Studies, vol 12, no. 2. Cambridge university Press. N. Y.
_ Yuval-Davies & Anthias “ Women-Nation-State”.Macmillan Press Ltd., London.

المجلس القومي للمرأة (2003): تطور أوضاع المرأة في عهد مبارك 1981-2002 ، القاهرة.

تعقيب على ورقة هالة شكر الله

بقلم: نولة درويش

تتمثل الأهمية الأساسية لهذه الورقة بالنسبة لي في أنها مرتبطة بالناس؛ إذ تستند إلى شهاداتهم الحية؛ وهي تمزج ما بين الطرح النظرى وإثباتاتها العملية. كما أنها تحمل ما يوجهنا نحو الاستخلاصات التي يمكن أن تكون أساسًا للتوصيات اللاحقة.

تطرح الورقة عدداً من القضايا المهمة، منها:

- هل عمل المرأة محرر بالنسبة لها، أم أنه شكل آخر من أشكال الاستغلال ؟ هذا السؤال يحتاج إلى دراسات متعمقة في أحوال النساء العاملات داخل الأسرة، وفي مكان العمل، وفي الشارع، ومع المؤسسات العامة. كما يولد السؤال الأول سلسلة من الأسئلة الفرعية ؛ أي، هل يمنح العمل الأمان للنساء؟ وهل يؤدى إلى دعم مواقفهن داخل الأسرة، أو في عمليات اتخاذ القرارات الأسرية والقرارات المتعلقة بحياتهن بصفة خاصة ؟ وهل يعزز عمل النساء نظرة المجتمع إليهن؟

وهذا ما يجعلنا ننتقل إلى التفكير في نوعية العمل الذي تقوم به النساء داخل الأسر والذي لا يثمن سواءً ماديًا أو معنويًا، ولا يظهر في الإحصائيات الرسمية، ولا يشير إليه أحد باعتبار أنه الأمور الطبيعية. هذا، على الرغم من أن مساهمة المرأة الريفية - على سبيل المثال – في الإنتاج الأسرى، إلى جانب مساهماتها في الحقل، يقدم دعمًا مهمًا للاقتصاد العام.

- القضية الثانية المهمة تتعلق بنوعية فرص العمل المتاحة أمام النساء، مع ما يترتب على ذلك من ظروف العمل، وإمكانات الترقى الوظيفي، ومدى الشعور والاستمتاع بالأمان، ومدى اضطرارهن إلى قبول شروط قد تكون مجحفة ،إلخ.

ونطرح هذا الاتجاه المتنامي إلى تعيين النساء بعقود مؤقتة، تحرمهن من أهم المزايا التي يحتجن إليها بصفتهن نساء؛ أي إجازة وضع مدفوعة الأجر، وإجازات مدفوعة الأجر لرعاية الأطفال مادام الآباء لا يقومون بهذا الدور، إلخ.

- مسألة أخرى مهمة أبرزتها هذه الورقة تتعلق بإدراك العاملات لظروف عملهن؛ كثيرات أشرن إلى انخفاض المرتب على الرغم من تدني الرواتب الأصلية؛ وهناك من تحدثن عن النقل إلى أقسام أو مصانع أخرى؛ كما تعددت الإشارة إلى إلغاء الحوافز، أو العمل ساعات إضافية بدون مقابل؛ وأثيرت مسألة غياب عقود العمل وما يترتب عليه من غياب أي مزايا أخرى (تأمين اجتماعي أو صحي؛ إجازات غير مدفوعة الأجر...)؛ مما يعزز النزوع إلى المعاش المبكر للعناية بالأطفال طالما أن شروط العمل غير مناسبة.

بناء على ما تقدم، قد يكون من المفيد التفكير فيما يلي:

- أهمية تضمين قوانين العمل بنودا تتعلق بـ:
  - عدم السماح بعقود العمل المؤقتة.

- عدم ربط الترقية، أو الاستمرار في العمل بالنقل إلى أماكن بعيدة.
- توفير التدريب الذي يساعد على الترقى الوظيفي مع تساوى الفرص بين النساء والرجال.
- توفير وسائل الانتقال المناسبة إلى أماكن العمل.
- ضمان الأجر المتساوى للرجال والنساء.
- حماية النساء من التحرش الجنسي وفرض العقوبات على مرتكبيه.
- إنشاء الحضانات المناسبة في أماكن العمل، وعدم ربطها بشرط وجود 100 عاملة في المنشأة.

- أهمية امتداد قانون التأمينات الاجتماعية إلى الفئات المستثناة، مثل: الفلاحات، والعاملات في المنازل، وربات البيوت، إلخ.
- غير أن سن القوانين والتشريعات غير كاف في حد ذاته؛ فمن أجل ضمان تنفيذ وتطبيق هذه القوانين، لابد من إيجاد الآلية المناسبة. ويمكن بهذا الصدد اقتراح ما يلى:

- تشكيل لجان من المراقبة الشعبية تتضمن رجالاً ونساءً، وترصد مدى الجدية في تطبيق القوانين.
- تفعيل دور النقابات فيما يتماشى مع الأغراض التي أنشئت من أجلها.
- قيام المنظمات النسائية بتشجيع النساء العاملات على تقديم شكواهن، وتوجيههن إلى الجهات القادرة على مساعدتهن (محامين، مكاتب شكاوى..).

- وإلى جانب ذلك، هناك أهمية لبذل الجهود المتعلقة بالجانب الثقافي، مثل:

- تأمين حصول جميع الفتيات على التعليم.
- تغيير المناهج التعليمية بما يقضى على تكريس الأدوار النمطية للنساء، ويشجع على الانخراط في المجالات المستقبلية.
- قيام الإعلام بدور داعم للنساء.

الثقافة والقانون والاقتصاد:

بعض المحددات التاريخية الحاكمة لإسهام المرأة المصرية في قوة العمل

بقلم: أحمد زكي عثمان

مقدمة

تسعى هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على مجموعة من الأفكار والفرضيات الخاصة بعلاقة المرأة المصرية بالعمل، وهي العلاقة التي تمثل واحدة من المحددات العامة التي يمكن بها قياس وضع المرأة في المجتمع على حد تعبير مقدم (Moghadam) [1]. وفي هذا تحاول هذه الدراسة بحث عدد من الاقترابات المختلفة لقضية عمل المرأة، فمثلاً سيتم استخدام بعض الأدوات التحليلية التي يمدنا بها الاقتراب التاريخي، وذلك من خلال تحديد فترة زمنية معينة (كعينة تمثيلية على الأقل) لاستكشاف طبيعة تفاعلات القضية محل البحث في سياق زمنى محدد، وهو تقليد سارت عليه العديد من الكتابات المعاصرة حول المرأة المصرية عمومًا وعمل المرأة بصفة خاصة. فمثلاً تَفْرد "بث بارون" الفصل الرابع من كتابها "النهضة النسائية في مصر، الثقافة، المجتمع، الصحافة" والذي اتخذت فيه من الصحافة محورًا لقراءة التحولات والتغيرات المرتبطة بالمرأة – لتحليل آراء الكتاب الذين تعرضوا بالمناقشة لقضية عمل المرأة[2].وركزت على فترة زمنية (10 أعوام تقريبًا) تبدأ

من العام الذي كتبت فيه فاطمة راشد رؤيتها الخاصة بضرورة أن تكرس المرأة المسلمة نفسها لأسرتها وترك مجال العمل للرجال ورغم اختيار بث لعينات تمثيلية دونما حصر (شبه عام) على الأقل لجميع الكتابات في الصحف النسائية، فإنها سرعان ما تستنتج أن هذه الكتابات مثلت "رفضا لاتباع الطريق الذي سارت فيه المرأة الغربية"[3] ، أي طريق الخروج من المنزل للدخول في سوق العمل. وهذه "مارجو بدران" في كتابها "رائدات الحركة النسوية المصرية والإسلام والوطن"[4] ، تخصص فصلاً كاملاً عن عمل المرأة في النصف الأول من القرن العشرين. وهو ما جعل بدران في موقع متقدم نسبيًا عن كل الذين كتبوا عن عمل المرأة في تلك الحقبة. لقد قامت مارجو بدران باستعراض تطورات إسهام المرأة التاريخي في قوة العمل، سواء من خلال استعراض المجالات النشاط التي عملت فيها المرأة (المصانع والمحال التجارية)، أو من خلال بحث أثر المنظومة التعليمية على عمل المرأة، والذي أثر في خلق قطاعات جديدة لعمل المرأة مثل القطاع الطبي والتمريض وصولاً للمحاماة. كما أشارت بدران باختصار إلى ظهور فضاء عام جديد لعمل المرأة وهو الخاص بالقطاع الحكومي، وفي هذا السياق وبعد استعراض هذين النموذجين، فقد قمت بتحديد فترة تاريخية طويلة نسبيًا، جرى العرف على نعتها بالفترة الليبرالية في التاريخ المصرى [5]، من أجل معالجة بعض الأفكار والخطابات الخاصة بالمرأة

في سوق العمل، وحدودها الاجتماعية، وذلك عن طريق البحث في التطور التاريخي لقضية عمل المرأة وبعض الأفكار المرتبطة بهذه الفترة الزمنية سواء كانت فترة الاحتلال العثماني (1517ـ 1798)، أو فترة حكم محمد على (1805 ـ 1848)، ورغم عقبة ندرة الإشارات عن معدلات إسهام المرأة في قوة العمل (الرسمية وغير الرسمية) في هذه الفترات، فإن هذه العقبة لم تمنع بعض الباحثين من التفكير في بعض الفرضيات العامة حول نسب إسهام النساء في قوة العمل. وفي سياق لاحق يعالج جزء من الدراسة النظرة إلى عقد الثلاثينيات من القرن الماضى ولكن من خلال اختيار وسيلة قياس وتحليل

أخرى هي "البنية القانونية"، أو بمعنى أكثر تحديدًا القواعد القانونية المنظمة للعلاقات الناشئة عن العمل، أي أنها لن تتناول النقاشات العامة حول عمل المرأة ولن تتناول أيضًا الجزء المهم الخاص بالنقاشات حول هذه البنى القانونية. وتبريري لهذا الاختيار أن عقد الثلاثينيات من القرن العشرين لم يكن مجرد حلقة في النقاش حول عمل المرأة. لقد اهتمت الصحف (المصدر الرئيسي للنقاشات) بشكل عام بقضية المرأة والعمل طوال الفترة الليبرالية، ويمكن إجمالاً التمييز ما بين ثلاث رؤى أساسية تمحورت حولها النقاشات:

الرؤية الأولى تتمثل في ما عبر عنه بعض الكتاب والقراء من مناصرتهم لعمل المرأة بدون تحفظ ([6])، والرؤية الثانية هي الموافقة على عمل المرأة ولكن من خلال بعض الشروط (حدود الجنس، المجتمع، المهن)، والرؤية الثالثة الرافضة لأي شكل لتعاطي المرأة مع سوق العمل. عقد الثلاثينيات لم يخرج عن هذه الرؤى الثلاثية في النقاش العام، لكن هذا العقد يقدم ما هو أكثر من مجرد ردود الأفعال والرؤى الثلاثية سالفة الذكر.إنه يقدم نموذجًا لحركة مكثفة ودءوب من قبل الدولة القومية لتأطير عمل المرأة. لقد مثل هذا العقد المحاولة الأكثر اكتمالاً لتقديم خطوات متبلورة لتقنين وتأطير بنية قانونية ولائحية لتنظيم عمل النساء الأجيرات في الأنشطة غير الزراعية.

في تقديرى أن هذه الأنماط القانونية واللائحية تفرض التوقف أمامها بصورة أكثر تركيزًا، فهي أحد منتجات التحولات الاقتصادية، وهذه التحولات هي أحد أبعاد خطاب الحركة الوطنية حول الاستقلال. من ثم يمكننا هنا التعرف على بعض ملامح خطاب

الاستقلال الوطني حول النساء والذي أجازف بالقول أنه كان خطابًا غارقًا في الرجعية وقام بانتهاج سياسة منظمة لاقصاء النساء من دائرة الفعل. من اللافت في النقاش هنا أن أحد مطالب الحركة العمالية المصرية كانت في المساواة في الأجور بين العمالة الأجنبية والوطنية، ولم تتعد ثنائية العامل الوطني / العامل الأجنبي، إلى الدرجة التي يندر أن تجد أى إشارات حول مساواة الرجل / المرأة في الأجور في الأعمال نفسها. ويمكن استنتاج هذه النتيجة بسهولة من خلال قراءة عمل جويل بنين وزكاري لوكمان والذي يمثل المرجع الأقوى والأكثر تركيزا فيما يتعلق بالحركة العمالية المصرية. يرى بنين ولوكمان، أن دراستهما هذه لن تتطرق بأي شكل إلى دور النساء في قوة العمل ودائرة الحياة الخاصة، والتبرير هو ندرة أنواع المصادر التي يمكن أن تلقى الضوء على نشاط النساء العاملات في هذه الفترة([7]) ، وأظن أن المشكلة ليست فقط في ندرة المصادر ولكنها في ندرة التحركات من أجل تحقيق المساواة في الأجور بين الرجال والنساء.

المحطة التاريخية التالية هي الحقبة الناصرية والتي شهدت ظاهرة التوسع المطرد لعمل المرأة في القطاع الرسمى وبداية ظاهرة "تأنيث العمل الحكومي في مستوياته الدنيا والوسطى". وفي معالجة هذه المرحلة سيتم إيلاء بعض الاهتمام لحالة واتجاهات النقاشات العامة حول قضية عمل المرأة ومفهوم "المرأة العاملة" مرورا بالنقاشات التي عالجت التحول البطيء في مفاهيم المنزل والأسرة والتربية([8]). تجادل الدراسة أيضًا أن الفترة الناصرية قد شهدت "انقلابًا" نسبيًا في طبيعة إسهام المرأة في سوق العمل، ليس من خلال التركيز الكمي ولكن من خلال المظاهر التي خلقها نظام يوليو لعمل المرأة، فأضحت المرأة مساهمة في القوة الرسمية للعمل، وأضحى لدينا بسبب مخرجات التعليم الجامعي مجموعة كبيرة نسبيًا من النساء التكنوقراط. هل تؤكد هذه المظاهر على أن العهد الناصري

كـان مختلفـا من حيث نظرتـه للنسـاء من خلال التوسـع المطـرد في سياسـات التعليم والتوظيف، بل وحتى في نظرته القانونية لأوضاع النساء في المجتمع؟، إن محاولة الإجابـة عن هذا السؤال سـتحيل حتمًـا إلى مناقشـة حـدود التحـول الناصـري في نظرتـه للنسـاء، والقيود التي فرضها عليهن. وفي النهاية ستتطرق هذه الدراسة إلى معالجة لقضايا المرأة والعمل سواء فيما يتعلق بالنقاشات العامة أو من خلال معدلات الإسهام في سوق العمل.

هذاوستقوم هذه الدراسة باستعراض بعض مناطق الاختلاف حول الفرضيات العامة لعمـل المرأة على طـول التـاريخ المصـري، فمثلا مـا الأسـباب الـتي دفعت بـالمرأة للخـروج من المجـال الخـاص إلى المجـال العـام؟ أحـد التفسـيرات تكمن في أن التحـولات الخاصـة بالاقتصاد المصرى وإدماجه في النظام الاقتصادي العالمي مما أدى إلى زيادة الطلب على العمالة بشكل عام وعمالة المرأة بشكل خاص. وهو ما يعنى أولوية المتغير الاقتصادي في تفسير خروج المرأة إلى العمل، لكن قد يدفع البعض بأن الدعوات الإصلاحية والـتي بـدأت منذ منتصف القرن التاسع عشر (الطهطاوى) مرورًا بالمحطة المهمة قاسم أمين، قد أدت إلى إعادة النظر إلى طبيعة أدوار الجنسين وهو ما مكن مجموعـة من النسـاء في البدايـة إلى اختراق المجال العام بشكل أولى عن طريق الانخراط في مؤسسات التعليم أو حـتى (النمط الخاص بطلب العلم من المنزل لفتيات الطبقات العليـا)، وهـو الأمـر الـذي أفضـى إلى خلـق فضـاءات جديـدة لممارسـات المـرأة سـواء من خلال كـونهن "مثقفـات" يكتبن الكتب والمقالات في الصحف، أو التحاق بعض النمـاذج في العمـل الحكـومي مثـل (نبويـة موسى).

من الملاحظ أنه بدءا من منتصف السبعينيات أعاد المجتمع تداول مجموعـة من المقـولات تتشـابه كثـيرًا مـع المقـولات الـتي سـادت النقـاش العـام في العقـود الأولى من القـرن العشرين ، لكن مع اختلاف جوهري وهو أن مجتمـع منتصـف السـبعينيات والثمانينيـات قـد شهد بفعل التحولات الديموجرافية أزمة اقتصادية خانقة جعلت من إسهام المرأة في قـوة العمل حقيقةً اجتماعية لا يمكن التخلى عنها (لدي الدولة على الأقـل)، وخلال هـذه الفـترة زادت الإحالات إلى التفسيرات ذات الطبيعـة المحافظـة للإسـلام. وهـذه المتغـيرات ظلت حاكمة إلى اليـوم ولكن مـع دخـول متغـيرات جديـدة، أولهـا هـو الطبيعـة المتجـددة للآثـار السـلبية لبرنـامج الإصـلاح الاقتصـادي والتكيـف الهيكلي الـذي بـدأ العمـل هـو بـه منـذ 1991،وتعني الآثار ببسـاطة اختلال طبيعـة سـوق العمـل وتسـريح عمـال القطـاع العـام، وتخلى الدولة عن سياسـات التوظيـف، بمـا لـه من آثـار سـلبية في عمـل المـرأة[9]. أمـا المتغير الثاني فهو المتعلق بزيادة تأثير "الخارج" على مسألة المرأة عمومًا، وعمل المرأة بشكل خاص، لقد أدت ظاهرة العولمـة وتسـويق المنتجـات، والأفكـار والتزايـد الهائـل في عملية التشبيك إلى إنتاج أجندة نسـائية عالميـة، بـدأت خطاهـا الأولى منـذ مـؤتمر المـرأة العالمي الأولى (المكسيك ، 1975)، مرورًا بالتطور الأكثر أهمية مع مؤتمر المرأة العالمي الرابع (بكين 1995) والذي تبنى أجندة مفصلة أطلـق عليهـا "برنـامج عمـل بكين" لتقـييم الأداء الوطني فيمـا يتعلـق بمؤشـرات تمكين المـرأة عالميًـا. هـذا بالإضـافة إلى الأهـداف الثمانية الإنمائية للألفية والـتي يجب على الـدول تحقيقهـا حـتى عـام 2015، وبـالطبع أهم هذه الأهداف فيما يتعلق بهذه الدراسة هو الهدف الثالث الخاص بالمساواة بين الجنسـين. تقدم لنا هـذه المسـتجدات في النهايـة فرصـة لبنـاء نمـوذج عـالمي لتقـييم أداء الفـاعلين الاجتماعيين على اختلاف مشاربهم، وهو الأمر الـذي جعـل نمـاذج التقـييم منطلقًـا لتحـرك قطاعات من المجتمع المـدني والدولـة على السـواء ولكن من خلال اسـتراتيجيات جديـدة متباينة.

النقاش العام وقضية عمل المرأة:

"على المرأة أن تعود إلى البيت، لا بأس من أن تتعلم ولكن لحساب البيت لا الوظيفة، ولا بأس من أن تضمن الدولة معاشًا في حال الطلاق أو فقد العائل"، وردت هذه العبارة على لسان عبد الوهاب إسماعيل أحد شخصيات مرايا نجيب محفوظ ([10]) ، ورغم أنها تكشف عن البوادر الصغيرة لخروج جماعة الإخوان المسلمين "أعداء المشروع الناصري" حيز إلى المجال العام مرة أخرى، فإن هذه العبارة البليغة تمثل "إحدى البقرات شبه المقدسة" التي تم تسويقها في فترات زمنية معينة في التاريخ المصري. فخلال النصف الأول من القرن العشرين راج مضمون هذه العبارة، وقبل نهاية القرن بعقدين ونصف تقريبًا شهدت فترة منتصف السبعينيات والثمانينيات إعادة اكتشاف هذه العبارة([11]) والتسليم بصحتها بعد غياب نسبي في الفترة الناصرية، وأضحت هذه العبارة وما يرتبط بها من مقولات، حاكمة ومؤثرة في الوعي الجمعي المصري "ذي الطبيعة المحافظة". أحد أسباب رواج هذه المقولات هو الاعتقاد أكثر فأكثر بوطأة النتائج الثقافية المزعومة للحتمية البيولوجية، فعند أنصار أو دراويش هذا التفسير فإن النتائج ببساطة هي أن التقسيم البيولوجى للمرأة/ الرجل، يؤثر على أدوار ومكانة الجنسين عمومًا، وفي مجال "سوق العمل"، يراهن هؤلاء أن القدرات البدنية للمرأة أقل من الرجل سواء في نواحي الحجم، الشكل، القوة العضلية، كذلك لا يمكن إغفال الوظيفة الإنجابية للنساء وما يترتب عليها من مظاهر تجعل النساء غير لائقات لممارسة الأعمال التي يمارسها الذكور. يضاف إلي هذا أنه تم إدخال متغير "الإسلام" ليس بمعنى الدين ذاته، بل بعض التفسيرات ذات الطبيعة المحافظة، والتي تتخذ من بعض الآيات والأحاديث وبعض الممارسات سنداً لتأكيد حالة من التقسيم التعسفي للأدوار بين الرجل/ المجال العام، المرأة/ المجال الخاص. دفع هذا التقسيم البعض إلى تبني آلية الفتوى لتقنين هذا التقسيم، وحيث إنه على حد علمي لم تصدر دار الإفتاء المصرية أي فتاوى تتعلق بعمل المرأة، فمن ثم تصبح فتوى الشيخ حسنين محمد مخلوف مفتى الجمهورية والتي صدرت في أبريل 1952 حول خوض معركة الانتخابات للمرأة([12]) ، على أنها تأكيد لشرعية التقسيم بين الرجل / المجال العام، المرأة/ المجال الخاص من ناحية، والرد المحافظ (في ثوب ديني) لقضية عمل المرأة ([13]). لكن لا ينفرد الواقع المصرى بهذا النوع من النقاشات، فبالمقارنة ببعض الدول العربية الأخرى تبدو الحالة المصرية في عمل المرأة وإسهامها في قوة العمل نموذجًا تقدميًا([14]) ، لكن لا يمكننا هنا إنكار الحقيقة وهي أن مصر تقبع في ذيل قائمة الدول فيما يتعلق بمؤشرات تمكين المرأة عمومًا وفي إجمالي مساهمتها في قوة العمل. ويبدو السؤال الأكثر إلحاحًا في هذه اللحظة هو كيف كانت فعالية التفسيرات الثقافية في الدول التي تتمتع بمساحة أكبر من المساواة بين الرجل / المرأة. وحتى لا نقع في فخ "تاليه" الغرب من الضروري الإشارة إلى النتيجة التي بلورتها منظمة العمل الدولية من أن "على الرغم من ملاحظة أن سوق العمل العالمي يتميز بترسخ فوارق قائمة على أساس الجنس، حيث تشير هذه الفوارق إلى مساحات كبيرة من اللامساواة في أشكال مساهمة المرأة في قوة العمل وتركزها في الأعمال والوظائف الأقل كيفًا أو الأقل من ناحية الأجر أي أنه لا توجد لدينا حالة صافية ومثالية لمساواة الرجل / المرأة في سوق العمل،

ولكن توجد تمايزات بالطبع. فالحالة الغربية تقدم لنا مثالاً آخر لدور العوامل الثقافية في تحجيم إسهام المرأة في سوق العمل، ولكن باختلاف أساسي هو أن المتغيرات الثقافية كانت جزءًا من مجموعة أخرى من المتغيرات، وفي هذا يرى كل من جون تشاربليس وجون رورى ([15]) إن هناك عوامل أربعة هي: الدين، التعليم، الإثنية والطبقة الاجتماعية ، قد قلصت من قدرة النساء على تعزيز أوضاعهن في سوق العمل بصورة إجمالية. وتقدم هارييت برادلي مقولة مهمة على صعيد عمل المرأة وهي أن نضالات النساء من أجل الاندماج المتساوي في سوق العمل تصطدم دائمًا بخطاب الفوارق البيولوجية الذي يعزز من الرؤى الخاصة بعدم ملاءمة النساء للإسهام في سوق العمل ([16]).

إذا كان خطاب الفوارق البيولوجية والذي يلقى دعمًا من بعض التفسيرات المحافظة للإسلام وبعض الخطابات الخاصة بالتراث الشفهي في المجتمع، إلا أن هذا الخطاب لا يحتكر وحده النقاشات حول قضية عمل المرأة. ولذلك من الصعب اختزال قضية عمل المرأة في كونها أسيرة التفسيرات والتأويلات الثقافية، ومرجع ذلك أن هناك أبعادًا أخرى للنقاش العام، فمثلاً، وقع نمو الأكاديمية المصرية بشكل عام وتبلور المسافات الدراسية، ظهر منذ السبعينيات تقريبًا اتجاه جديد للبحث في قضايا المرأة من منظور سوسيولوجي، وقد أثمرت محاولات متعددة إلى درجة تبلور نسبى لمناقشة قضايا المرأة العاملة وأثر ذلك على مفاهيم وظواهر اجتماعية أخرى مثل مؤسسة "الأسرة"، مدى التغير في منظومات القيم وكذلك تغير هياكل الأدوار والمكانات الاجتماعية. وبالطبع جزء من هذه التحولات كانت بمثابة استجابة للتحولات التي شهدها علم الاجتماع الأنجلوسكسوني من تغير نظرته لعدد من المفاهيم مثل مفهوم الأسرة، وكون الأسرة بهذا الشكل هي أقرب إلى كونها فكرة مجردة وبناء أيديولوجي أكثر منه تعبير مؤسسي للطريقة الحقيقية التي يعيش بها البشر ([17]). وقد أثرت هذه التحولات بدورها على رؤية باحثي علم الاجتماع العرب. فمثلاً ركز عبد القادر عرابي على أهمية الطابع الأبوي للأسرة العربية في التأثير سلبًا على المرأة

وذلك لما تتسم به بنية الأسرة العربية (وفقا للتفسير الفيبري للسلطة الأبوية) من الاعتماد على علاقات السلطة والخضوع، وتسلط الرجال على النساء، وعلى قدسية التراث([18]).

وفي فترة التسعينيات واستجابة لقرارات الدولة حول التخلي عن تركة السياسة الاقتصادية التي خلفها النظام الناصري، تمت خصخصة بعض القطاعات الحيوية في جهاز الدولة، وهنا وجد النقاش العام حول عمل المرأة مساحة جديدة وخطيرة وهي أثر هذه السياسيات على عمل المرأة، وشهدت مصر نقاشات متخصصة تركزت بشكل أساسي على الأدوات التحليلية الاقتصادية، وقد شهدت هذه الفترة تزايد اهتمام الدولة بشكل لافت للنظر في حجم ونوعية الكتابات والمؤتمرات الخاصة بقضية عمل المرأة([19]).

وبدا أن هناك اتجاهًا أكثر عقلانية في النقاش العام ركز على أثر متغير الاقتصاد (ومدى إسهام المرأة في سوق العمل) على تغير الأدوار والمكانات الاجتماعية في المجتمع. فلم يكن من المتوقع أن نرى مصطلحًا ذا طبيعة اجتماعية واضحة مثل "المرأة العاملة" دونما النظر إلى مسببات هذه المصطلح والتي هي أبعاد اقتصادية في المقام الأول.

قضية "عمل المرأة" إذن ليست قضية خطية، فهي تتشابك مع منظورات فلسفية وحقوقية، كما تقبع وراءها أبعاد اقتصادية وأبنية وهياكل ثقافية. هذا التشابك يجعل من أسئلة مثل نوعية العمل، الكيفية التي تقوم بها المرأة بالعمل، وإشكاليات الأجر المتساوي، ونوعية الأعمال المحرمة على المرأة، وبناء المرأة منظماتها الخاصة، أو شكل مساهمتها في الأبنية النقابية، مجموعة من الأسئلة المشروعة في مجال البحث في علاقة المرأة بالعمل. كذلك لا يمكن إنكار الإشكاليات ذات الطابع الاجتماعي والاقتصادي مثل تحليل احتياجات الأسرة النووية ومدى قدرتها على الوفاء بمتطلبات الحد الأدنى وهو الأمر الذي قد يدفع بعدد من عناصر الأسرة (الأطفال والنساء) إلى اختراق سوق العمل

ليصبحوا أعضاء في سوق العمل ولكن بشروط السوق نفسه، فهم في نهاية المطاف عمالة ثانوية وعمالة غير رسمية([20]).

في الحدود الاجتماعية للعصر الليبرالي: النقاش حول "عمل المرأة"

يشير قطاع واضح من الخطاب العام في مصر إلى درجة كبيرة من الحنين لما يسمى بالعهد الليبرالي وهي تعنى الفترة السابقة لثورة يوليو 1952، وفي هذا الحنين تبدو المقارنة واضحة بعهد ما قبل يوليو في مقابل الدولة الناصرية، ولعل أبرز المقارنات التمثيلية كانت في الخطاب الذي ساقه فؤاد سرج الدين، عندما قال إن ثورة 1919 "خلقت الإنسان المصري، أيقظته من سبات عظيم" بينما ثورة يوليو 1952 "قتلت الإنسان وأهدرت كرامته" وفي مجال اختلاف الثورتين في تعاملهما مع النساء قال سراج الدين إن "ثورة 1919 يا أخواتي كانت السيدات يسرن في الطرقات يلقين الجند البريطاني وصدورهن معرضة للرصاص، وثورة 1952 كانت السيدات تهتك أعراضهن في السجون"([21]). إن ما ساقه فؤاد سرج الدين ويسوقه غيره لا يمثل إلا تعبيرًا عن سلفية سياسية ماضوية عمادها الحنين إلى الماضي الذهبي كما ينبغي أن يكون وليس كما كان فعلاً.

المهمة هنا ليست في الاشتباك الفكري مع سراج الدين أو غيره ، وإنما في التفكير في الحدود المجتمعية وسقف الحريات العامة في ذلك العهد. لقد شهدت هذه الفترة ظاهرة تدفعنا للبحث عن التساؤلات التاريخية عن الأسباب التي دفعت النساء المصريات للخروج إلى سوق العمل؟ والمعوقات التي رافقت خروج النساء من فضاء "سوق المنزل" إلى فضاء "سوق العمل"؟ وحيث إنه من الصعب هنا تحديد لحظة تاريخية فاصلة يمكن من خلالها القول إن هناك لحظة بعينها تصلح لأن تكون هي لحظة البداية في مجال خروج للعمل إلا أنني سأجازف هنا بتحديد فترة تاريخية مبدأيه وهي الفترة اللاحقة للحرب العالمية الأولى. وفي هذا الاختيار فإن هناك تجاهلاً شبه كامل للفترة العثمانية الواقعة بين 1517 ـ 1798، ولا يكمن هذا التجاهل أو الاستبعاد في تحامل ما ضد هذه الفترة، ولكن يكمن السبب ببساطة أنه وتحت أفضل التقديرات المتخيلة لم تساهم المرأة بنسبة أعلى من 5% في قوة العمل غير الزراعي في تلك الفترة.

لم تصبح المرأة جزءًا من قوة العمل (غير الزراعي)، إلا بعد أن استقرت بعض نتائج التحولات الاقتصادية الحديثة المتمركزة حول التصنيع، وبالطبع لن يجادل أحد في أن مصر لم تشهد أي بنى صناعية([22]) (بمعنى هياكل مصنعية ذات معدلات إنتاجية كبيرة، عمالة كثيفة) قبل أن يبدأ محمد علي في مشروعه التصنيعي بدءا من العقد الثاني من القرن التاسع عشر، وهو الأمر الذي أسفر عن تحول من الصناعات الأولية إلى صناعات ذات إنتاج رأسمالي كثيف في صناعات الغزل والنسيج والصناعات الحربية. ورغم قلة الإشارات حول إسهام المرأة في قوة العمل في هذه الفترة، فإنه يمكننا تتبع بعض الشذرات هنا وهناك. فمثلاً ترصد إحدى الباحثات نقلاً عن تقرير بوالكمت أن محمد على لم يكتف بسياسة العمل الإجباري للرجال، ولكنه عمد أيضًا إلى تشغيل النساء، "فقد كان يوزع على النساء في القرية مقدارًا معينًا من الكتان ويطالبهن بإعادة هذا القدر معزولاً في وقت محدد.. على أن محمد على قد سار في هذا الطريق إلى ما هو إبعد من ذلك حيث استخدم النساء في عدد من المصانع وكان منهن نحو 15 في كل من مصنعى دمياط والمنصورة يشتغلن محجبات"([23]). وفي النهاية يبدو أن الأرقام الوحيدة التي يمكن الاعتماد عليها هي نتائج إحصاء 1846 ـ 1848، وفي هذا يورد كلٌ من جيلان آلوم وفيليب فارج في تحليلهما لمستخلصات بيانات تعداد 1848 (عن طريق عينات تقديرية)، تقديرًا لنسبة إسهام النساء في قوة العمل في مدينة القاهرة حيث قدر عدد النساءالعاملات بـ 3609 امرأة في مقابل 68085 رجلاً، أي أن نسبة إسهام المرأة في إجمالي قوة العمل في مدينة حضرية هي مدينة القاهرة لم تزد على 5.5% من إجمالي قوة العمل ([24])

منذ العقد الأخير في القرن التاسع عشر ([25]) شهدت مصر مجموعة من البـوادر نحـو نـوع مختلف من عمل المرأة وارتبط بشكل أعم بعـدد من المشـاهد الخاصـة بـدور المـرأة في العمل العام، وهو الدور الرمزي الذي لعبته أميرات الأسـرة الحاكمـة في ثـورة عـرابي، أو دورهن في إنشاء مبرة محمد على. وبغض النظـر عن أثـر هـذه التحركـات المحـدودة في نطاقها، إلا أن هذا الوقت قد بدا ملائمًا جدًا لظهور نتائج المؤسسات التعليمية التي أقامهـا خريجو بعثات محمد على (الطهطاوي، على مبـارك). فأسـهمت النسـاء اللائي حظين على قدر ما من التعليم في ظهور فضاء جديد في الحياة المصرية وهن النساء المثقفات. ولكن للأسف لم تتعد معالجات هؤلاء النساء لقضايا المرأة إلا عنـد حـدود معينـة تتعلـق بـالزواج المبكـر وتعليم النسـاء. ولكن لم يكن مشـهد النسـاء في مصـر خاليًـا من بعض الأصـوات "الراديكالية" إذا جـاز التعبـير خصوصًـا مـع الهجـرات الشـامية وتبلـور موقعهـا في الحيـاة الفكرية المصرية. في هذه الفترة ظهر نموذج قاسـم أمين وكتابيـه تحريـر المـرأة 1899، والمرأة الجديدة 1901. إن أهمية قاسم أمين لا تكمن في مضمون ما كتبه في حـد ذاتـه، فكما تقول ليلي أحمد فإن آراء قاسم أمين حول فـرص التعليم الابتـدائي للنسـاء وإصـلاح قوانين تعدد الزوجـات والطلاق لا يمكن وصـفها على إنهـا جديـدة([26]). أهميـة قاسـم أمين تكمن في شيئين، الأول هو حالة النقاش العام الـتي دارت حـول الكتـابين، واعتبـار كتـابي قاسم أمين

أحد مصادر النزاع ليس حول قضية "المرأة الشرقية" وإنما حول قضية الاستقلال الوطـني ذاتها. وعلى هذا فإن النقاش العام قد خلق ثنائية "المرأة الشرقية بين السفور والحجـاب" ، وتمحورت مواقف القوى الوطنية من هذه الثنائية بين داعم لخطاب السفور مثل بشـارة تقلا، وكـذلك أحمـد لطفي السـيد، ولكن على النقيض رفضـتها أسـماء مؤسسـة لخطـاب الاستقلال الوطني من أمثال كل من الشـيخ على يوسـف في المؤيـد، ومعـه محمـد فريـد وجدى ، وكذلك مصطفى كامل في اللواء. الأمر الثاني الذي يوضح أهميـة قاسـم أمين هـو أصبح لاحقًا رمزاً فاعلاً ومؤثراً في خطاب قطاع أساسي من الحركة النسائية، أقصد هـدى شعراوي والاتحاد النسائي المصري، والذي يكاد يكون قد نسخ دعـوة قاسـم أمين ليضـعها كبرنامج عمل.

لقد كان قاسم أمين مثقفًا مصريًا فرنسي الهوى، وقد كان كذلك رجـل قـانون بـارز ، فلم يتعد في دعوته الحدود الدنيا لتحسين أوضاع النسـاء، وهـو مـا انعكس جليًـا فيمـا بعـد في خطـاب هـدى شـعراوي والـذي كـان خطابًـا "خيريًـا" في المقـام الأول. وبمتابعـة مجمـل النشاطات التي قام بها الاتحاد النسائي المصري حتى أوائـل الثلاثينيـات، فـإن تقـييم هـذه النشاطات (خصوصًا في مجال قضية عمل النسـاء) لن يخـرج عن الاسـتنتاج الـذي قدمتـه بارون من أن اهتمام المثقفات من النساء ينصب على قضية عمل المـرأة كفكـرة مجـردة تعكس اهتمامات طبقتهن دون الاهتمام بالظروف الموضوعية لعمل المـرأة في الطبقـات الدنيا([27]). بعد حوالي عقد من الزمان على كتـابي قاسـم أمين كتب خليـل الغـريب مقـالاً فريدًا في مجلة فتاة الشرق، يؤكد فيه على حتميـة عمـل المـرأة، فـيرى مثلاً أن الولايـات المتحدة أعدل مثال للارتقاء البشرى وأحد الأسباب المباشرة التي تجعلها في هـذا الموقـع هو كونها تتمتع بوجود ما يسمى "المرأة العاملة" والتي يفتقـر إليهـا الشـرق. ولكن يفتقـر الشرق للمرأة العاملة ليس لضعف ما في المرأة، وإنما للشروط القاسية المفروضة على النساء والتي لا تتناسب مع قدرات النساء، حيث يؤكد الغريب أن "اتساع عقل المـرأة" لم يعد يحتمل أن "يبقى محجوزًا ضمن جدران البيت، وأن تكون معارفه محصورة في تـرتيب أثاثه وفي الغسل والطبخ". لم يكن مقال خليل الغريب سوى نقلة نوعيـة للنقاشـات الـتي تمت بلورتها فيما يتعلق بعقد المقارنات بين "المرأة الشرقية" وغيرهـا من النسـاء. وحيث إن النخب المصرية وقتهـا لم تكن مسـتعدة للصـدام أكـثر مـع مجتمعهـا فقـد تـركت هـذه

المواجهة إلى الأصوات الشامية في نقل القضية إلى الأمام، فهذه الأصوات لم تكتف بتقديم الدعم

في معركة قاسم أمين، بل قدمت لاحقًا مقاربات مختلفة لعمل النساء، فساهمت الهلال عمومًا وجورجي زيدان بصفة خاصة في شحذ الأفكار حول الأوضاع السيئة للمرأة الشرقية مقارنة بغيرها من نساء العالم، فتعددت إشارات المجلة إلى ملامح المرأة في القرن المتحدة هي العشرين ([28]) ، وقدمت الهلال تحليلاً خاصًا باليابان والتي تعد في المقام الأول "أمة شرقية" لكنها منحت العديد من الحقوق للمرأة، وفي هذا فإن اليابان تمثل أسبق الأمم الشرقية إلى الرقى السياسي فعندهم "130 امرأة تتعاطى صناعة الطب" ([29])

هذه العينات التمثيلية من المواقف والرؤى ظلت أسيرة خطوط فكرية معينة، ولم تتوافر معدل تصاعد إسهام النساء في قوة العمل. لقد شهدت الفترة من1907 حتى 1917 نمواً في قوة عمل المرأة الأجيرة ولكن من خلال قطاعات العمل رسمية أو غير رسمية، وهو ما يعني بشكل ما أن المصطلح الذي صكته كاثرين أنتونى "أمهات يجب أن يكسبن المال"، والذي استخدمته لتفسير ظاهرة عمل النساء في أوائل القرن العشرين صحيح تمامًا في الحالة المصرية أيضًا. فمنذ بداية القرن العشرين حتى نهاية الحرب العالمية الأولى تزايد معدل إسهام النساء في قوة العمل في الأنشطة الزراعية (بأجر) والصناعات المتعلقة بها، من 4.1% فقط في 1907 لتصبح 40% في عام 1917. أي أن النسبة تضاعفت 10 مرات خلال عقد واحد من الزمان، في النشاط الاقتصادي الأكثر مركزية في البلاد في ذلك الحين. كذلك بلغت نسبة قوة عمل النساء في مجال الأنشطة الصناعية 5،2% عام 1907، وفي عام 1917 بلغت النسبة حوالي 13.9% من إجمالي قوة العمل([30]).

عمل المرأة: الثلاثينيات ومحاولة التأطير القانوني

في العاشر من يوليو عام 1933 وبعد مناقشة مستفيضة في مجلسي النواب والشيوخ تم إصدار أول قانون كامل ينظم عمل النساء بشكل مباشر، وهو القانون رقم 80 لسنة

1933 الخاص بوضع نظام تشغيل النساء في الصناعة والتجارة(31). لم يكن هذا القانون والنقاشات التي دارت حوله سوى رد فعل وتقنين لظاهرة أو توجه جديد للنساء المصريات في الخروج من نطاق المنزل (خصوصًا في المناطق الحضرية) إلى نطاق العمل المأجور بشكل لم يسبق له مثيل في التاريخ المصري(32). وهو ما يمثل إحدى الاستجابات على جملة التطورات الاقتصادية والاجتماعية في مجتمع ما بعد الحرب العالمية الأولى. جاء هذا القانون بعد 15 عامًا تقريبًا من نهاية الحرب، وهي فترة شهدت لحظة تفكير عميقة بين النخبة السياسية المصرية على اختلافها من أجل بناء اقتصاد قوى. خصوصًا مع التغيرات شديدة الوطأة في بنية وهيكل الصناعة المصرية ومن ثم سوق العمل في مصر، ويكفي هنا رصد أهم متغيرين بنائيين في مجال التطورات الاقتصادية(33) وهما إنشاء بنك مصر وإلغاء التعريفة الجمركية. دفعت هذه المتغيرات بقطاع مهم من النخبة السياسية المصرية في التفكير بصورة جدية في تنظيم علاقات العمل الناشئة عن هذه التحولات في الاقتصاد المصري وكرد فعل على هذه التطورات قامت الدولة بإصدار العديد من القوانين وذلك لمحاولة ضبط متغيرات العلاقات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية في مصر ومنها بالطبع إصدار القانون 80، 1933. من المهم الإشارة هنا إلى أن عمل النساء قد شهد محاولات عدة من قبل الدولة الحديثة لتأطير وتقنين عمل المرأة

في قطاعات معينة. والغريب أن الدولة المصرية قد اهتمت بشكل لافت للنظر بتنظيم العمل في بيوت الدعارة، وكان إصرار الجهات ذات الاختصاص على إجبار هؤلاء النساء على الخضوع لكشف طبى دوري، إمعانًا في التأكيد على اهتمام الدولة بتوفير أفضل الأجواء للسادة "طالبى

المتعة"، فمثلاً أصدر ناظر الداخلية القرار رقم 7 لسنة 1885 الذي ينظم التفتيش على النسوة العاهرات(34)، وفي عام 1887 أجرى ناظر الداخلية تعديلاً طفيفًا على هذه اللائحة(35). في عام 1896 أصدر ناظر الداخلية مصطفى فهمى القرار 1/ـ 1896 والخاص ب "لايحة لبيوت العاهرات"(36)، وهي التي نتج عنها صدور أكثر من 25 قرارًا ينظم عمل هذه البيوت في محافظات مصر المختلفة من الإسكندرية إلى أسوان. وفي عام 1905 شهدت مصر ظهور لائحة جديدة حيث أصدر ناظر الداخلية مصطفى فهمي اللائحة 7/ـ 1905(37) بتنظيم بيوت العاهرات، وهي اللائحة التي أنتجت بدورها عددًا ضخمًا من قرارات المحافظين بتنظيم أعمال هذه البيوت في المحافظات المختلفة. كذلك كان هناك إطار قانوني آخر تم فيه ذكر النساء كجزء من قوة العمل، وهو الإطار المنظم لعمل المخدمين والذي ظهر إلى الوجود في عام 1903(38). لكن يظل القانون 80/ 1933 هو أول محاولة مباشرة ومقننة لتنظيم عمل النساء بأجر في الأنشطة الصناعية والتجارية(39). اشتمل هذا القانون على 23 مادة، حددت المادة الأولى منه تعريف مهنتى (الصناعة والتجارة)، وصنفت المادة

5 نشاطات شديدة العمومية تمثل مجمل الأنشطة الصناعية. وفي المادة 2 أرسى القانون تقليدًا مأساويًا بإقصاء عمالة المرأة في أعمال الأراضي الزراعية، وفي المصانع المنزلية عن مظلة هذا القانون، وهي بالطبع النشاطات التي ينخرط فيها السواد الأعظم من النساء المصريات. في المادة الثالثة حدد القانون الحد الأقصى لساعات العمل ب 9 ساعات، وفي الواقع هذه الساعات التسع قد تزيد وذلك لفترات الراحة التي تضاف على هذه الساعات التسع. ونصت المادة (5) على عدم جواز تشغيل النساء ليلاً. في المادة 10 صنف القانون 20 نوعًا من الصناعات لا يجوز تشغيل المرأة فيها، ويمكن تقسيم هذه الصناعات إلى أربع فئات، فهناك صناعات "خطيرة في حد ذاتها على صحة النساء"([40]) (صناعة واحدة هي العمل في المناجم والمحاجر)، وصناعات تدخل فيها تركيبات كيميائية (حوالي 15 نوعًا من الأنشطة الصناعية)، وهناك الأنشطة الصناعية المتعلقة بإدارة أو مراقبة الماكينات (2 نشاط صناعي)، ثم أخيرًا النشاطات الصناعية ذات الأبعاد الأخلاقية مثل صناعات الكحول (صناعة واحدة). وحددت المواد 12 حتى 17 الظروف المرتبطة بالإنجاب والرضاعة. أغفل القانون إذن تحديد الأجور ومن ثم أغفل القانون المساواة في الأجور بين المرأة والرجل. لم يتحدث القانون عن إصابات العمل، وترك القانون أرباب العمل بدون قيود قانونية واضحة. بعد 6 شهور من صدور هذا القانون صدر قرار وزير الداخلية رقم 25 لسنة 1933 بشأن الصناعات الموسمية التي يجوز تشغيل النساء فيها ليلاً، وذلك وفقا لما نصت عليه الفقرة ثانيًا من المادة (5) في القانون 80/ 1933، والتي نصت على أن يصدر وزير الداخلية قرارًا يحدد فيه نظام تشغيل النساء في الصناعات الموسمية الخاصة بالمواد القابلة للتلف. قد حدد وزير الداخلية ثلاث صناعات هي:(فرز البصل، وفرز الخضر والفاكهة، وفرز البيض ([41]). ويبدو أن عمل النساء المأجورات كان أكبر بكثير من محاولة التقنين القانوني المتعسف والذي رأيناه في القانون 80/ـ 1933، فبعد ثلاث سنوات فقط جاء قانون جديد

يتعلق بالتنظيم القانوني لعمل المرأة، وهو القانون رقم 22 لسنة 1936 والصادر في فبراير 1936، جاء هذا القانون ليعدل فقط فقرة من القانون 80/1933، حيث كانت

الفقرة تنص على عدم جواز عمل النساء ليلاً، فتم وضع استثناء وهو الخاص بالنساء القاطنات في مدينة بورسعيد. وقد ساقت المذكرة التفسيرية أسباب هذا التعديل والتي تمثل الرؤية الانتهازية لاستخدام النساء في سوق العمل، لقد تمت مقاربة عمل المرأة من خلال جمل بالغة الدلالة. فعمل النساء ليس تلبية لحاجة أو رغبة أو حتى لتخفيف وطأة الظروف المعيشية، وإنما – كما ساقت المذكرة التفسيرية للقانون – أن "عمالة النساء (غير الرسمية) ضرورة لفوائد التجارة"، وأوضحت المذكرة التفسيرية لشرح وضع مدينة بورسعيد المتفرد بين المدن المصرية وذلك لأن النشاط التجاري في المدينة يعتمد في جزء منه على البواخر التي تصل بورسعيد ليلاً. وتذهب المذكرة خطوة أبعد في التأكيد على الأدوار النمطية للرجال والنساء حيث إنه من الضروري أن تعمل النساء ليلاً وذلك لقيامهن بعمليات البيع في الملبوسات الداخلية وأدوات الزينة. لقد ظل تصميم الأطر المنظمة لعمل النساء عملية فاعلة طوال فترة الثلاثينيات، وكانت الدولة تكتشف كل يوم تغيرات جديدة فتصدر تعديلاً أو تقنينًا جديدًا، فمثلاً في مارس من عام 1937، جاء قرار وزير الصناعة بشأن تعديل الصناعات (العشرين) الذي تم إقراره في القانون 80/1933 ليضيف عليها صناعة جديدة لا يحق للنساء العمل فيها وهي صناعة الفحم من عظام الحيوانات([42]). وأصدر وزير الصناعة نفسه قرارًا آخر في العام نفسه بشأن الجدول المنظم لتنظيم النساء في الصناعة والتجارة. وفي النهاية تبدو هذه البنية القانونية والتي تصاعدت وتيرتها بشدة في فترة الثلاثينيات، دليلاً قويًا على أن عمل النساء لم يكن محل اهتمام النقاشات العامة فقط ، بل كان مناط اهتمام الدولة القومية ذاتها. ولعل هذا الاهتمام هو الذي بلور موقف الدولة التاريخي من عمل النساء والذي يتلخص في الإفراط في مظلة الحماية في مجالات معينة وتجاهلها تمامًا في مجالات أخرى. هذا ناهيك عن التمييز المؤسسي الذي صممته الدولة بسبب إفراطها في بعض أشكال الحماية.

العهد الناصري: هل كانت الدولة مغرمة فعلاً بالنساء؟

"يجب على صاحب العمل في جميع الأماكن التي تعمل فيها النساء أن يوفر لهن مقاعد تأمينا لاستراحتهن إذا استدعت طبيعة العمل ذلك"، هذا هو جزء من نص المادة 139 من قانون العمل لسنة 1959. وقد تضمن هذا القانون أيضًا مادتين تقننان المساواة بين الرجال والنساء في الأجور([43]) وذلك لأول مرة في التاريخ القانوني المصري، وسبق هذا القانون بثلاث سنوات قانون يعطى المرأة حق التصويت والترشيح للمجالس المنتخبة لأول مرة. ونصت الوثيقة الأعلى في البلاد التي صدرت في يناير 1956 على عدم جواز التمييز على أساس الجنس. وجاء قانون التأمينات المعاشية ليقرر مجموعة من المزايا للنساء، وصولاً إلى يونيو 1962 عندما أقر المؤتمر الوطني مشروع الميثاق الذي قدمه جمال عبد الناصر، والذي نقرأ فيه عن المرأة كلمات أقرب إلى قصيدة غزل، يقول الميثاق: "إن المرأة لابد وأن تتساوى بالرجل، ولابد أن تسقط بقايا الأغلال التي تعوق حركتها الحرة حتى تستطيع أن تشارك بعمل وإيجابية في صنع الحياة". الخلاصة هنا أنه قد تم إقرار مساواة المرأة أمام الدستور والقانون وتم إقرار المساواة في الأجور ومساواة في الحقوق المدنية وأخيرًا فهي أحد صناع الحياة كما قال الميثاق.

إنها خطوات تعبر عن غرام الدولة الناصرية بالنسا1ء. وهو غرام فطنت إليه لطيفة الزيات شاهدة العصرين في ذلك الحين. كتبت لطيفة الزيات تقول إن ثورة 23 يوليو قد جاءت

بمفهوم تقدمي لدور المرأة في المجتمـع، واسـتطاعت هـذه الثـورة أن تحـرر النسـاء من السجن المادي. وبقى السجن المعنوي الذي ترزح فيـه النسـاء، لكن هـذا السـجن لم يكن من تصميم ثوار يوليو "المغرمين بالنساء"، بل كان سجنًا "يفرضـه الـرأى العـام من ناحيـة والذي تفرضه (أي المرأة) هي على نفسها، حين تسلك وتتصـرف عن إيمـان مترسـب في الأعماق بتبعيتها للرجال"([44])

لكن كيف تحولت أمور النساء هكذا؟ كيـف تحـررت النسـاء من سـجنهن المـادي؟ الإجابـة هذه التساؤلات تكمن في لحظة 23 يوليو 1952، لحظة حدثت قبل صـدور دسـتور 1956 بثلاث سنوات وقبل صدور قانون العمل لسنة 1959 بست سنوات.

بدأت القصة القصيرة في 23 يوليو 1952 عندما قاد مجموعة من ضباط الجيش المصرى انقلابًا عسكريًا، وخلال فترة سنتين استطاع هؤلاء الضباط التمكن التام من السيطرة على مفاتيح العملية السياسية في مصـر كافـة، وودعت البلاد سياسـييها القـدامي بشـكل شـبه نهائي. انتهى إذا عهد "الإقطاع" وكبار ملاك الأراضـي الزراعيـة ، انتهى زمن أسـرة مالكـة فاسدة ومفسـدة، وانتهت - وهـذا هـو الأهم – شـرعية شـعار "الاسـتقلال التـام أو المـوت الزؤام" ليس لأنه شعار يحتاج إلى معجم لغة عربية لتفسير ما هـو الـزؤام، ولكن ببسـاطة لأن الموت تحقق ولم يتحقق الاستقلال. والغريب في الأمـر أن هـؤلاء الضـباط قـد نجحـوا في فـترة سـنتين فقـط من تحقيـق الهـدف التـاريخي لمصـر منـذ 1882 وهـو الاسـتقلال الوطني. وبالطبع كانت مصر أمام نظام سياسـى واجتمـاعي جديـد. وبـالطبع هنـاك مكـان للمرأة في هذا النظام الجديد. ورغم قلة التحليلات عن رؤية هؤلاء الضباط الشبان للمـرأة ووضعها في المجتمـع، فإننـا يمكن أن نتلمس بعض أشـكال الرؤيـة هنـا وهنـاك، فقـد أكـد محمد نجيب (أعلى هؤلاء الضباط رتبة) حاجة المجتمع إلى "مساهمة النساء في كثـير من الأعمال المهمة كتقويم المنزل". وقد تمنى أنور السادات أن تكون المرأة المصرية "زوجة مثالية تستطيع أن تحمل العبء الذي حملته جدتي فتسعد زوجها". لا يوجـد مفهـوم ثـوري للمرأة إذن، إلا إذا كـانت الثوريـة في التأكيـد على أن المـنزل هـو المكـان الوحيـد للنسـاء حسب رؤية ضباط يوليـو. لكن وبعيـدًا عن هـذه الآراء المتفرقـة والـتي يغلب عليهـا طـابع "المحافظة" المجتمعية ، فقد ساهمت لحظة 1954 الخاصة بإضراب مجموعة من النسـاء في دار نقابة الصحفيين من أجل الحصول على حقوقهن السياسية المتمثلة في الحـق في الترشيح والتصويت، في تبلور موقـف ضـباط يوليـو من قضـية المـرأة عمومًـا ومن قضـية المرأة والعمل العام بدرجة أكثر تحديـدًا. لقـد مثلت هـذا اللحظـة أحـد التحركـات شـديدة الدلالة والرمزية في تـاريخ الحركـة النسـائية المصـرية وفي تـاريخ ثـورة يوليـو من ناحيـة أخرى، إنها المرة الأولى التي تقف فيها مجموعة من النسـاء بوضـوح وشـكل مباشـر ضـد النظام السياسي الحاكم من أجل المطالبة بالحصول على بعض الحقوق الخاصة بالنســاء. مهدت هذه الخطوة لحصول المرأة على الحقوق المتعلقة بالانتخـاب والترشـيح للمجـالس النيابية المختلفة رغم أنف هؤلاء الضباط. إلا أن انتصار هؤلاء النسوة في هذه المعركــة لم يكن بلا ضريبة. فقد كان على إحدى المشاركات في هـذا الاعتصـام أن تـدفع حريتهـا ثمنـا لموقفها الشجاع.

نحتاج في هـذه اللحظـة إلى بحث مفصـل للظـروف الـتي أفضـت إلى قـرار الضـباط منح المرأة حقوقها السياسية. وذلك لأن هذا القرار وما عـبر عنـه القـانون يمثـل تنـازلاً مـا من الضـباط الجـدد. ولكن يبـدو أن الـدرس الـذي تعلمـه هـؤلاء الضـباط هـو أن نعطى بعض الحقوق قبل أن تطالب بها النساء. وهـو مـا حـدث في ينـاير من عـام 1956 عنـدما صـدر دستور "الجمهورية المصـرية"، والـذي نص في المـادة 31 لأول مـرة في تـاريخ الدسـاتير المصرية على عدم التمييز على أساس الجنس ([45])، حيث إن الفترة السابقة لثـورة يوليـو

التي عرف عنها رطانتها القانونية ذات الطابع الليبرالي لم تنص على التمييز على أساس الجنس سواء في دستور 1923، أو دستور 1930، ودخل التمييز على أساس الجنس لأول مرة في التاريخ الدستوري والقانوني المصرى مع دستور 1956([46])

وانطلقت الدولة الناصرية من إقرار رؤية للمساواة في الدستور إلى القانون، في أبريل 1959 صدر القانون 91 لسنة 1959([47]) والذي يعد تحولاً مركزيًا في رؤية الدولة لعمل النساء حيث تضمن هذا القانون لأول مرة تعريف العامل على أنه "كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب عمل وتحت سلطته أو إشرافه ([48])، وخصص

القانون فصلا كاملا عن تشغيل النساء (الفصل الرابع ويشمل المواد من 130 حتى 140)، أكدت المادة 130 على المساواة بين الرجال والنساء([49]) ، وشملت باقي المواد، تنظيم ظروف الوضع (المواد 133 إلى المادة 137)، وفي المادة 139 جاءت بعض الوسائل الرعائية التي تمت الإشارة لها سابقا، لكن لم ينس القانون الناصري أن يمد جسور الألفة مع النظام الليبرالي، حيث جاءت المادة 140 من هذا القانون لتستثني النساء العاملات بالزراعة عن طريق استخدام نفس المنطلقات التي أوردتها المادة (2) من القانون 80/ 1933. ولكن لم تنته جسور الألفة مع النظام الليبرالي عند استثناء العاملات في الزراعة من أي مظلة حماية، حيث قام النظام الناصري أيضًا بتحديد مجموعة من الأعمال التي لا يجوز للنساء أن تزاولها، تأكيدًا للنهج الذي أرساه القانون 80/ـ 1933، ففي فبراير 1960 أصدر محمد عبد الفتاح وزير الشئون الاجتماعية والعمل القرار رقم 63 لسنة 1960 وذلك وفقًا للمادة 132 من قانون العمل. أحد ملامح أهمية هذا القرار تكمن في أنه حدد بوضوح أسباب عدم جواز عمل النساء في بعض الصناعات وذلك لكون هذه الصناعات ضارة صحيًا وضارة أخلاقيًا و"كذلك الأعمال الشاقة التي لا يجوز تشغيل النساء فيها". وقد حدد القانون 24 صناعة تتوافر فيها شروط الضرر الأخلاقي والصحي وكذلك الأعمال الشاقة. التمييز القانوني هنا هو أن الوزير قد نصب نفسه أولاً وصيًا على الأخلاق، فأباح للرجال العمل في صناعة الكحول والبوظة والمشروبات الروحية كافة ولم يبحها للنساء (نسي القانون أن هناك نساء من أديان مختلفة تعيش في الزمن الناصري، ونسى أيضا وهذا هو الأهم أن الكحوليات حرام على الرجال والنساء وليس على النساء فقط). المحصلة النهائية أن هنا هو أن هناك بنية قانونية متسامحة نسبيًا ولم تشهدها مصر من قبل، تعززها البيئة الحاضنة للنظام الناصري أي الظروف الاجتماعية والاقتصادية([50]) من ظلال البدء في

التصنيع الثقيل وحركة التأمينات والأهم زيادة التحاق المرأة بالتعليم الجامعي([51]). هذه المظاهر خلقت ظاهرة عمل المرأة الرسمي بصورة لم يسبق لها مثيل، ولكن كل هذه المظاهر لم تدفع بعمل النساء إلى أن يحدث قفزة كبيرة للأمام. في وسط كل هذه الحقائق العامة يظهر الشيطان في الكثير من التفاصيل. فمثلا لقد تم تقنين المساواة في الأجور من خلال نصوص قانونية ولكن دون أدوات رقابية فعالة. ومن ثم كان واقعيا أن نرى الشكاوى المستمرة من عدم مساواة النساء واقعيا في الأجور. فكما ترصد أسما حليم في دراسة لها في عام 1965 أن أجر المرأة في صناعة الغزل والنسيج – وهي أقدم الصناعات التي عملت بها المرأة – يبلغ نصف أجر الرجل (العاملة 144 قرشًا في الأسبوع في مقابل 280 قرشًا أسبوعيًا للعامل)، وفي الصناعات الغذائية يبلغ متوسط أجر النساء أقل من نصف أجر الرجل (113 قرشًا للمرأة في مقابل 237 للرجل في الأسبوع)، وهذا المعدل نفسه نراه في الصناعات الكيماوية (167 قرشًا للمرأة في مقابل 393 قرشًا للرجل في الأسبوع)([52]).

قضية العمل وإعادة النقاش حول فرضيات المساواة

بناءً على ما تمت الإشارة إليه سابقًا أن نسبة وشكل مساهمة المرأة في قوة العمل أحد المتغيرات المركزية في الحديث عن وضعية المرأة في بنية العلاقات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية لمجتمع ما. ومع ذلك فإن هناك صعوبة بالغة في افتراض أن شكل ونسبة إسهام المرأة في قوة العمل هو المتغير الأكثر حسما في تحديد وضعها المجتمعي ومكانتها ومن ثم الأدوار التي تلعبها في سياق هذا المجتمع. لقد عبرت منظمة العمل الدولية مرارا وتكرارا من أنه لا يمكن الحديث عن قضية المساواة في الأجور "داخل منظومات العمل دون أن يتوازى معها مساواة في المجتمع الكبير الذي يقع خارج نطاق المصنع أو المؤسسة الاقتصادية. يفرض علينا هذا الطرح محاولة فك الاشتباك ما بين تنازع فرضيتين رئيستين ([53]) تتعلقان بخطاب المساواة داخل نطاق منظومات العمل أو خارجها.

الفرضية الأولى (وأسميها هنا الفرضية الإيجابية) هي تفترض خطابًا نقيضًا وهو أن اندماج المرأة المصرية في منظومة العمل (أو إدماجها قسرًا)، نتج عنه إعادة توزيع الأدوار والمكانات الخاصة بـ الرجل / المرأة في بنية العلاقات الاجتماعية، بمعنى آخر أن أضحت المرأة بشكل أو بآخر مفاوضًا في السياسات المنزلية والأسرية، ولها دور في تحديد شكل القرارات الخاصة بالحياة في المجال الخاص. وبالطبع فإن هذا الشكل من الأدوار الجديدة للمرأة وما ينتج عنه من إعادة هيكلة الأدوار الاجتماعية سيفضي بشكل واضح إلى مجموعة من المتغيرات مثل التأكيد على ذمتها المالية المستقلة من ناحية، وكذلك حصولها على مجموعة أخرى من الحقوق خصوصًا المدنية والسياسية.

أما الفرضية الثانية (وأسميها هنا الفرضية السلبية) فتتمثل في أن أشكال اللامساواة الصارخة بين كل من الرجل / المرأة على صعيد بنية المجتمع سواء في المجال العام أو المجال الخاص قد انعكست بدورها على أنماط وأشكال القوانين واللوائح والقرارات المنظمة لعلاقات العمل. فجاءت علاقات العمل بين المرأة الأجيرة وبين أرباب العمل كتجل لأشكال هذه اللامساواة. ورغم الاعتراف بأن هذه الأشكال من اللامساواة كانت جزءًا من شكل أعم من اللامساواة بين أرباب العمل والعمال سواء كانوا رجالا أو نساء، إلا أن المرأة كانت هي الفئة الأوفر حظًا في الحصول على نصيب الأسد من أشكال اللامساواة.

تمثل هاتان الفرضيتان إحدى مساحات الصراع بين خطابات الدولة والمجتمع المدني. تبدو الفرضية الأولى أقرب إلى فرضية الدولة والتي لا تمثل سوى قشرة الحقيقة ورطانة إعلامية في المقام الأول. فلم يكن اندماج المرأة المصرية في منظومة العمل الأجير بمثابة اختيار واع، بل كان في أفضل الفروض رد فعل على تدهور دخل الأسرة. ومن ثم فقد ساد فهم (ولا يزال) أن عمل المرأة مؤقت ومرهون ببعض التغيرات في هيكل ميزانية الأسرة، ومن ثم عبر هذا الفهم عن نفسه مجتمعيًا من خلال عمل المرأة في (ورديتين) واحدة في سوق العمل المنزلي حيث لا توجد أجور وأخرى في سوق العمل الخارجي حيث تتوافر الأجور. من ناحية أخرى، ورغم أن إعادة توزيع الأدوار والمكانات الخاصة بـ الرجل / المرأة في بنية العلاقات الاجتماعية هي بمثابة نتيجة حتمية لخروج المرأة إلى سوق العمل، فإننا نستطيع أن نتلمس وبسهولة أن توزيع الأدوار هذا لم يكن بدرجة من التحول العميق، لقد ذهبت النساء إلى العمل لكن لازلن يتعرضن إلى العنف وعدم السيطرة على مخصصاتهن المالية، هذه الأسباب تجعلني أميل إلى القول أن الفرضية الثانية الأكثر صحة، بل إنها تلعب أحيانًا دورًا أقرب إلى الحقيقة الاجتماعية.

ويمكن هنا رصد مجموعة من التأثيرات لأثر أشكال اللامساواة العامة في المجتمع على عمل النساء وهي:

التنميط:

التنميط ببساطة هو رؤية أحادية الطابع تتسم بالمبالغة والتحيز ضد مجموعة ما من الأفراد، وهو في الغالب مرتبط بتقسيمات على أساس العرق أو الجنس... إلخ ([54]). وفي حالة عمل النساء فإن الخطورة لا تتمثل فقط في آراء أحادية الجانب، بل تتعدى ذلك لتنفذ إلى سياسات الدولة الخاصة بالتنميط الوظيفي. لقد نجم عن دخول النساء المكثف إلى قوة العمل، استشعار حقيقتين، الأولى هي إدراك الدولة أهمية هذه النسبة من حيث الوصول إلى الحل الأمثل لتوظيف الموارد البشرية، والحقيقة الثانية هي ضرورة توفير أطر حمائية تستجيب لبعض الاحتياجات الخاصة والطارئة لبعض النساء (مثل النساء الحوامل)، لكن أفضى تقديم الدولة لبعض الأطر الحمائية أن تكون قاطرة لمؤسسة التنميط الوظيفي بين الرجال والنساء في سوق العمل. يتخذ هذا التنميط الوظيفي إحدى صورتين، الصورة الأولى وهي الخاصة بقيام النساء بشغل وظائف معينة أضحت بشكل شبه تام هي وظائف النساء، وذلك لهيمنة الانطباع الخاص بكون هذه الوظائف تلائم الطبيعة الجسدية والنفسية للنساء، مثل وظائف التمريض مثلا أو الوظائف الكتابية في الجهاز الإداري للدولة، فعلى سبيل المثال من جملة 13 نشاطًا من الأنشطة الاقتصادية في الدولة تساهم النساء بنسبة 48,9؟% من إجمالي قوة العمل في مجال الصحة والعمل الاجتماعي (أي إنها نسبة تقترب من نصف قوة العمل في هذا النشاط) ، كما أن النساء يشاركن ب 41.2% من قوة العمل في نشاط التعليم، وهي نسبة مرتفعة أيضا، لكن ماذا عن نشاطات مثل الصناعات التحويلية أو الإنشاءات أو التعدين، هنا تظهر الصورة الثانية من التنميط وهي الخاصة بوجود وظائف معينة للرجال، فمثلا يحتكر الرجال العمل في هذه الأنشطة الاقتصادية بحيث يمكن القول أن نسبة إسهام النساء في هذه الأنشطة الاقتصادية عبارة عن نسب جد هامشية (فمثلا تبلغ مساهمة النساء في نشاط التعدين 4.3%، وفي نشاط الصناعات التحويلية حوالي 9.6%، وتمثل 1.6% فقط في نشاط الإنشاءات).

التمييز القانوني:

يعنى التمييز هنا وضع قاعدة عامة مجردة تقوم على التفرقة المتعمدة بين الأفراد. ويوفر التمييز القانوني مدخلاً ملائمًا لإظهار بعض أشكال اللامساواة، فمثلا في القانون80/1933 حدد القانون 20 صناعة لا تعمل بها النساء دونما توضيح لماهية الآثار الصحية لهذه الأعمال على النساء. لكن رغم إلغاء القانون 80/1933([55]) ، فإنه استقر تقليدا في تاريخ علاقات العمل في مصر فجاء على غراره قرار وزير الشئون الاجتماعية والعمل رقم 63/1960، أحد ملامح أهمية هذا القرار تكمن في أنه حدد بوضوح أسباب عدم جواز عمل النساء في بعض الصناعات وذلك لكون هذه الصناعات: ضارة صحيًا وأخلاقيًا و"كذلك الأعمال الشاقة التي لا يجوز تشغيل النساء فيها". وقد حدد القانون 24 صناعة تتوافر فيها شروط الضرر الأخلاقي والصحي وكذلك الأعمال الشاقة. والتمييز القانوني هنا أنه على الرغم من أن بعض هذه الصناعات تمثل ضررا صحيا للنساء (خصوصا الحوامل) فإننا لا نعرف ماهية تأثيرات الصناعات الأخرى. كما أنه ليس من المنطقى أن تقوم الدولة برسم الحدود الأخلاقية لعمل النساء. كذلك دأب القانون المصري على فرض شرط ضرورة أن تمضى المرأة 6 أشهر في العمل على الأقل من أجل أن تحصل على إجازة وضع. ورغم كون هذه المدة متعسفة (إجبار النساء على التحكم في حملهن من أجل الحصول على

إجازة) فإن القانون الجديد 2003 قد زاد هذه المدة إلى 10 شهور. ومن ثم إذا حملت المرأة قبل أن تمضى فترة 10 شهور في العمل فسيكون مصيرها الفصل، وكل ما يمكن أن تطالب به هو تأمين المرض المنصوص عليه في قانون التأمينات الاجتماعية. ومن ناحية أخرى فالمرأة لن تحصل على هذه الإجازة سوى مرتين فقط، أي أن الدولة تجير النساء على تنظيم الأسرة بشكل تعسفي.

الانحياز القضائي

في إطار بحث العلاقة ما بين النساء والعمل، من الطبيعي أن نبحث عن رؤية الفاعلين السياسيين لهذه القضية سواء كان هذا الفاعل هو الدولة، أو فاعلين من غير الدولة، ولكن قلما نجد أي إشارات حول موقف القضاء من عمل النساء، خصوصا في الفترة السابقة لقيام حركة الجيش في يوليو 1952 خصوصا مع الأخذ في الاعتبار عدم واحدية التنظيم القضائي السائد في تلك الفترة (المحاكم المختلطة، المحاكم الأهلية). لكن سأختار هنا بعض العينات التمثيلية لأحكام القضاء المصري في فترات مختلفة، وهذه الأحكام تكشف درجة الكارثية التي تعامل بها القضاء المصري مع عمل النساء. القاضي مطبق للقانون ولكنه في هذه الحالة مطبق لما جرت عليه التقاليد والانطباعات في المجتمع. أبرز مثالين وجدتهما في هذا الإطار يتعلقان بالفترة الناصرية وقد آثرت عرضهما هنا باختصار وذلك لأنهما بمثابة اتجاه عام لدى الدولة وليستا حكرًا على مرحلة بعينها. المثال الأول يرجع إلى الحكم الصادر في القضية 2536 لسنة 6 قضائية ([56])، ومضمون القضية باختصار أن المدعية قد اشتركت في مسابقة للتعيين في إحدى الوظائف ونجحت، ولكن جهة الإدارة قامت بتعيين من يليها في ترتيب النجاح وذلك ببساطة لأنها امرأة. وقد أفرد الحكم الأسباب أن "الحكم الدستوري المجرد الذي يقضى بالمساواة شيء وتقرير المشرع أو سلطة التعيين لصلاحية المرأة للاضطلاع بمهام بعض الوظائف شيء آخر". ومن ثم يحمد لجهة الإدارة في هذه الحالة أنها لم تعين النساء في بعض الوظائف وذلك لأنه وفقا لنص الحكم "فلا تثويب على الجهة الإدارية لو جنبت المرأة مسالك لا تحمد مغبتها وحبست عنها وظائف ينبغى قصرها على الرجال باعتبارهم أقدر على احتمال أعبائها وأقدر على معاناة مشقتها". هذا المنطق نفسه نص عليه الحكم في القضية 898 لسنة 7 قضائية ([57]). والذي يمثل تكرار ما قيل في القضية 2536 لسنة 6 قضائية. المشكلة هنا أن القاضي قد ضرب بالدستور عرض الحائط وبني حكمه بناء على الانطباعات العامة التي تسود قطاعات عريضة من المجتمع.

الانتهازية لا تزال حاكمة: الدولة وإعادة تعريف الالتزامات الدولية

حاولت في السطور السابقة مناقشة بعض الرؤى والأفكار الخاصة بقضية عمل النساء، وحاولت أن أقيس درجات تأثير خطاب اللامساواة العامة في المجتمع على أوضاع سوق العمل في مصر. وتبقى هنا نقطة أخيرة للمناقشة وهي المتعلقة بدور الدولة في هذا الصراع حول عمل النساء وحول هذه الرؤى المتنازعة. الدولة طرف في النزاع حول عمل النساء وهي فاعل رئيسي في منظومة الصفقات واستراتيجيات الانتهازية. فهناك انتهازية تحكم النظر إلى عمل المرأة فهو في النهاية عمل مؤقت ومرحلي. وقد نجحت أشكال اللامساواة المتجذرة في المجتمع الكبير أن تنفذ بقوة إلى مجتمع العمل. لقد استطاعت مثلا قطاعات مجتمعية عدة أن تلتف حول الحقيقة الاجتماعية (المتمثلة في عمل النساء) بفرض مجموعة جديدة من الشروط حول عمل المرأة، من خلال الزي مثلا فهذه الوظيفة تحتاج إلى امرأة محجبة وهذه تحتاج إلى امرأة غير محجبة. وهناك تنوع كبير من أنواع الزي تغطى المساحة ما بين المرأة المحجبة وغير المحجبة. لا ينتهى مسلسل الصفقات

وفرض الشروط عند حالة الزي فقط أو عند قطاعات من المجتمع، فهناك نوع آخر من الصفقات ظهر في العهد الناصري، وتبلور بشكل لم يسبق له مثيل في عهد مبارك. لقد لجأ النظام إلى توظيف النساء التكنوقراط (مخرجات النظام التعليمي) كمكون فاعل في بنية خطاب النظام، لكن تم استبعاد وتهميش قطاعات متعددة من النساء المصريات من أن يكون لهن أي أثر في هذا الخطاب.

لم تكن عملية فرز النساء لإدماجهن في النظام مقصورة على ممارسات عهد مبارك، فهي ممارسة مصرية تاريخية أصيلة سواء من قبل الدولة أو من قبل الفاعلين الاجتماعيين. وحيث إن أحد محددات سقف المرحلة الليبرالية كان في فشل الأصوات المختلفة في أن تحدث قضية توافق على مشروع الحد الأدنى. الممارسة نفسها لجأ إليها النظام الناصري ولكن بصورة أوسع وأكثر تقنينا. أدعى أن إجراءات الإصلاح الزراعي (المحدودة بالفعل) والتي لجأ إليها عبد الناصر قامت بعملية استبعاد مبكرة للنساء، وهو ما جعل الرجال هم المستفيد الرئيسي من القوانين، لم يتطرق النظام الناصري إلى الفقر ولم تول عناية الدولة إلى المرأة الريفية. في مرحلة لاحقة نجح النظام الناصري في تدجين "النساء" لصالح خدمة مشروعه من ناحية أولية، وسواء كن هؤلاء النسوة من اللائي تفتحت أعينهن في النظام الناصري، أو كن ناشطات في العصر السابق ليوليو فقد تم تدجين الجميع، وكانت الإقامة الجبرية والسجن مصير من حاول أن يخرج عن حظيرة النظام. في العهد الناصري كان الطابع التعاقدي "للصفقة" مكونًا من فئات اجتماعية جديدة كونت ما يسمى الطبقة الوسطى على حساب نساء الريف من ناحية وعلى حساب الموافقة على تأميم النساء من ناحية أخرى.

في عهد مبارك استمر هذا التقليد حيث قامت الدولة (متأخرة) بإعادة ترتيب بعض "موضوعات وقضايا" أجندتها الخاصة فيما يتعلق بالمرأة ليس استجابة للتحديات الأكثر إلحاحًا، وإنما كنوع من الديكور من أجل الحصول على نصيب من المكافآت الدولية أو المجتمعية فيما يتعلق بالمرأة. لم تكن المرأة العاملة هنا جزءًا من الصفقة (كما كانت في العهد الناصري) وإنما كانت مجموعة من النساء التكنوقراط سواء في جهاز الدولة أو لأكاديميا المصرية المستأنسة. تكون من هؤلاء النساء منذ الثمانينيات "المجلس القومى للطفولة والأمومة"، وفي عام 2000 تشكل "المجلس القومي للمرأة، والذي أنيط به حسب القرار الجمهوري 90 لسنة 2000، عدة مهمات عامة تتمثل في اقتراح سياسات ووضع مشروع خطة قومية للنهوض بالمرأة وحل المشكلات التي تواجهها، وكذلك تقييم السياسة العامة في مجال المرأة[58]. ورغم هذه الأهداف الرنانة فإن المجلس لم يكن تنظيما ديموقراطيا، بل أقرب إلى النمط الاستبعادي سواء في القضايا أو في استبعاد قطاعات واسعة من التمثيل فيه[59]. المجلس أقرب إلى "بيت خبرة"، لكن ليس من أجل إنتاج المعرفة حول أوضاع النساء المصريات، ولكن للتبرير وتجميل السياسات المجزئة للنظام فيما يتعلق بالنساء. فهو تطور لإنشاء بعض المؤسسات كنتيجة لمشاركة "مصر الرسمية" في مجموعة من المؤتمرات الدولية الخاصة بالمرأة ([60]). ويأتي التطور في المؤتمرات الدولية في شكل أنها أضحت منبرًا أقوى؛ وصيغة أنها مؤتمرات أكثر رسمية ومدعومة من الأمم المتحدة. وفيما يتعلق بقضية المرأة قامت الأمم المتحدة بعقد أربعة مؤتمرات كبرى، فجاء مؤتمر المرأة العالمي الأول الذي عقد في المكسيك والذي حظى بنجاح محدود، وتلاه نجاح أكثر نسبيًا في مؤتمر المرأة العالمي الثاني الذي عقد في نيروبي، ثم اللحظة الأكثر أهمية وهى مؤتمر المرأة العالمي الرابع الذي عقد في العاصمة الصينية، بكين.

في السياق المصري تبلور منذ عام 1994 عام انعقـاد مـؤتمر السـكان والتنميـة مشـاركة مصر الرسمية في بلورة أجندة خاصة بالنساء، لكن هذا التبلور لم يكن لقناعة ذاتية معينـة بل كان لتصاعد وتيرة النشاط الذي تقوم به السيدة زوجة الرئيس، وهو ما انعكس واضحًا في العام التالي حيث كـانت الدولـة المصـرية ممثلـة في السـيدة/ سـوزان مبـارك زوجـة رئيس الجمهورية ([61])، قد حسمت دور مصر الرسمية في المنابر الدولية. وعلى هـذا فقـد اشتركت مصر الرسمية بوفد رسمي كبير في مؤتمر المرأة العالمي الرابع والذي عقد في بكين 1995. لن أقـول هنـا إن الوفـد المصـري شـارك بفاعليـة، ولكن على الأقـل رأى الالتزامات الخاصة التي تم طرحها في الوثيقة المعروفة بـ "منهاج عمـل بكين"([62]). لاحقـا وفي عام 1996 عقد المؤتمر الثاني للمـرأة المصـرية، وقـدمت سـوزان مبـارك مضـمون رؤية الخطاب الرسـمي فيمـا يتعلـق بـالمرأة والـذي دمج مـا بين التـاريخ الـذهبي للنسـاء المصريات في القضية الوطنية، والتطورات الدولية المتصـاعدة فيمـا يتعلـق بتزايـد درجـة المشروعية العالمية لخطاب المساواة، خصوصا بين شعوب دول العالم الثـالث. وإذا كـان مؤتمر بكين فرصة لبعض بلدان العالم لمراجعة النشاطات والتحديات والرؤى فيمـا يتعلـق بتمكين المرأة عمومـا (ونسـبة إسـهام النسـاء في قـوة العمـل على وجـه التحديـد)، فقـد فرضت الأهداف الإنمائية للألفية تحديًا جديـدًا للدولـة المصـرية وخطابهـا الرسـمي، فـالآن ولأول مـرة يمكن ببسـاطة قيـاس مـدى نجـاح الدولـة والخطـاب الرسـمي في تحقيـق الالتزامات التي تم تبنيها والتي أسفرت عن كم من التحويلات المالية والمعنوية لقطاعـات معينة في الدولة.

لكن يبقى السؤال الخاص بالأسباب التي دفعت بالدولة المصرية لكي تهتم بقضـايا النسـاء بهذا الشكل بلا إجابة. أحـد مـداخل الإجابـة عن هـذا السـؤال تكمن في بعض الملاحظـات الأولية للتغيرات الناتجة في البنية القانونية والرسمية ، حصرا أربعـة تغـيرات فقـط لا غـير وهي القـانون رقم 1 لسـنة 2000 بتنظيم بعض أوضـاع وإجـراءات التقاضـي في مسـائل الأحوال الشخصية، قانون محكمـة الأسـرة رقم 10 لسـنة 2004، القـانون رقم 11 لسـنة 2004 بإنشاء صندوق نظام تأمين الأسرة وتعـديلات قـانون الجنسـية عـام 2004. جـاءت هذه المبادرات بمنح من السيد رئيس الجمهوريةـ حقوق النساء ترتبـط هنـا ليس بنضـالهن من أجل انتزاع حقوقهن ولا حتى في تغير المناخ العام، بل منحة من الحاكم.

التحديات الحالية لإسهام النساء في قوة العمل

في شهر سبتمبر 2003 أصدر أحمد العماوي وزيـر القـوى العاملـة والهجـرة قـرارا يتعلـق بقانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003، والذي ناقشه وأقره مجلس الشعب في العام نفسه. هذا القرار هو القـرار 155 لسـنة 2003، في شـأن تحديـد الأعمـال الـتي لا يجـوز تشغيل النساء فيها، جاء هذا القرار بعد 7 عقود كاملة من صدور قرار مشابه هـو القـانون رقم 80 لسنة 1933، كل من القرار 155/ 2003، والقانون 80/ 1933 يحددان الأعمال التي لايجوز تشغيل النساء فيها، لكنهما يختلفان في بعض الأمور. الأمر الأولى أن القـانون 80/ـ 1933 صدر من وزارة الداخلية وهي الجهة التي أنيـط بهـا مجموعـة من الصـلاحيات الواسعة فيما يتعلق بعلاقات العمل، أما القرار 155/ـ 2003 فقـد صـدر من وزارة القـوى العاملة. اختلاف مهم فيما يتعلق بتطور التخصص الوظيفي للمؤسسات المصرية. لكن هذا التطور شكلي. حدد القانون 80/ 1933 20 صناعة لا يجوز تشغيل النساء فيها، أما القرار 155/ـ 2003 فقد أشتمل 30 صناعة، أي بزيادة 10 صـناعات عن قـانون 80/ـ 1933،ـ 7 عقود من الزمان لم تنتج أي تغيير في قانونية منطق "الحتمية البيولوجيـة". لحظـة صـدور القرار155/ـ 2003، كـانت المـرأة المصـرية العاملـة تشـهد أعلى معـدلات لإسـهامها في إجمالي قوة العمل في التاريخ المصري، والتي تراوحت بين 20% من إجمالي قوة العمل،

ولكن لا تـزال هـذه النسـبة ضـعيفة للغايـة (بالمقارنـة بـدول العـالم المختلفـة)، كمـا أن السياسات الاقتصادية للنظام أثرت في أن تكـون النسـاء أكـثر القطاعـات المجتمعيـة في نسبة البطالة([63])، رغم سيادة نظرة شائعة أن النساء أكثر توظفا من الرجال.

منذ أوائل التسعينيات شهد إسهام المـرأة في قـوة العمـل معـدلات أكـبر من الماضـي. لا ندري ما سبب الإصرار على هذا التقليد القانوني الخاص بتحديد صـناعات مـا لا تعمـل بهـا المـرأة. لكن هـذه القـوانين في النهايـة هي بمثابـة مسـيرة تواصـل الاسـتفادة من حكمـة وحكماء الماضي. وتبدو المجازفة كبيرة إذا حاول البعض التغيير من نصوص القوانين والتي هي بمثابة نصوص مقدسة. في مارس 2003 وأثناء مناقشات مجلس الشعب حول قانون العمل الجديد، نشب خلاف حول معنى كلمة في نص المادة 97 الـتي تنص على "يسـتثنى من تطبيق أحكام الفصل الثاني من هذا البـاب العـاملات في الزراعـة البحتـة"، حيث أثـار السيد كمال الشاذلي عدم اقتناعه بمعنى كلمـة البحتـة، وقـال سـاخرا إنـه لم يقابـل هـذه الكلمة إلا في الرياضة البحتة. واقترح الـوزير حـذف الكلمـة. مـا كـان من رئيس المجلس والذي هو بالأساس رجل قانون، أن دافع عن الكلمة ليس لأنه يعـرف المغـزى منهـا ولكن "قطعـا لهـا معـني مـا دامت وردت في القـانون 137 لسـنة 1981، ومطبـق منـذ اثنـتين وعشـرين سـنة، قطعـا أخـذت معـنى"([64]). لقـد انشـغل رئيس المجلس بكلمـة اكتسـبت القداسـة لأن عمرهـا 22 عامـا، ولم يعـر رئيس المجلس ولا غالبيـة الحاضـرين في هـذه الجلسة أي أهمية إلى اقتراح كـل من د. فائقـة الرفـاعي، ود. زينب رضـوان المتمثـل في ضرورة أن يقضى القانون بمنح العاملات في الفلاحة شـهرًا إجـازة بعـد الوضـع. لم تلتفت هاتان العضوتان إلى أن الدولة قد رفضت حذف كلمـة ظلت سـارية لمـدة 22 عامًـا، ومن ثم فإنه من المستحيل بالطبع أن تقوم الدولة بتغيير التقليد الخاص باستبعاد العـاملات في الزراعة من أي حماية قانونية وهو التقليد الذي يبلغ من العمر70 عامًا.

استبعاد العاملات في النشاط الزراعي من مظلة الحماية هو أحد أوجه الأوضاع السلبية

لعمالة المـرأة ([65]) ، لكن الوجـه الأكـثر خطـورة يتعلـق بمـدى مسـاهمة النسـاء في قـوة العمل، في عام 1990 كانت نسبة إسـهام المـرأة في إجمـالي قـوة العمـل هي 27.2%، ولكن شهدت السنوات اللاحقة انخفاضـا جزئيـا في هـذه النسـبة لتصـبح النسـبة 22.9%، 22%، 22%، في سنوات 1993، 1995، 1997 على التوالي. ثم استقرت النسبة لتكون 21% في عامي 1998، 1999. ما لبثت هذه النسـبة أن ارتفعت بشـكل هامشـي للغايـة لتصـبح في عـام 2000 ، 21% في عـامي 2002، 2004 ارتفعت هـذه النسـبة بشـكل مشابه لما حدث في عام 2000 تقريبا حيث كـانت الزيـادة في معـدل إسـهام المـرأة في قـوة العمـل هـو 1% في عـام 2002، 3% في عـام 2004. لن اسـتطرد هنـا في سـرد الأرقام، ولكن من المهم للغاية طرح مجموعة من الأسئلة الخاصة بمدى استيعاب النقاش العام لهذه النسب. بالتأكيد لا يحتاج المرء إلى رصد نماذج لخطابات مجتمعية تدعو النساء للرجوع إلى منازلهن. حيث لا تقوم الدولة بتبني هذا الخطاب، وذلك ليس من أجل الإقـرار بحقوق النساء، ولكن لأن الدولة أكثر الفاعلين إدراكا حتى الآن لما تعنيه مسـاهمة النسـاء في قوة العمل. كما ذكرت في السابق فإن نسـبة مسـاهمة النسـاء في قـوة العمـل تبلـغ 24%، أي أن ربع القوى العاملة المصرية تشغلها النساء. وبالطبع فإنه من الصعب منهجيـا حصر لمستوى التوقعات السياسية والاقتصادية الناجمة عن "ترحيل" النساء إلى المنـازل، ولكن على أقل تقدير سينتج عن هذا الترحيـل تغـير بنيـة الاقتصـاد السياسـي للدولـة نحـو مزيـد من الاختلالات الهيكليـة سـواء في سـوق العمـل أو الإنتاجيـة أو حـتى المؤشـرات الاجتماعية المتعلقة بنسبة الإعالة والتخفيف من حدة الفقر. هـذا بالإضـافة إلى أن الدولـة والنخب السياسية ، وكذلك قطاعات مجتمعية تدرك مظاهر الزيادة السكانية، وبشكل أكثر

دقة لقد أدت التحولات الديموجرافية[66] ـ Demographic Transition إلى زيادة نسـبة السكان المؤهلين

للـدخول في سـوق العمـل، رغم الإقـرار بصـعوبة تبـنى فرضـية عامـة تربـط بين التحـول الديموجرافي وزيادة الإسهام في قوة العمـل[67]. ويتوقـف عـرض العمـل الحـالي للنسـاء على مجموعة متنوعة من المحددات مثـل العمـر (الفئـات الأصـغر سـنا) مسـتوى التعليم، المنطقة الجغرافية، ثم المحددات المتعلقة بالثقافة، هذا بالإضافة إلى المتغـير الاقتصـادي الخاص بميزانية الأسرة. فخط الفقر يعتبر بمثابة مؤشر مركزي في تفسـير عـرض العمـل (خصوصا في العمل غير الرسمي)، ومن هنا فإنه إذا كان مستوى دخل الأسـرة يقـع فـوق خط الفقر، ففي هـذه الحالـة تلعب المحـددات الاجتماعيـة (بالإضـافة إلى المحـددات ذات الطبيعة الاقتصادية) دورًا في التأثير على قرار النسـاء الـدخول في سـوق العمـل. لكن إذا كـان مسـتوى دخـل الأسـرة يقـع تحت خـط الفقـر، ففي هـذه الحالـة تـذوى المحـددات الاجتماعية والثقافية لتفسح المكان تمامًا للمحددات الاقتصادية.

الظاهرة اللافتة أخيرًا تتمثل في المحدد السـلبي الخـاص بظـاهرة "تـأنيث البطالـة"، فمثلا بلغت معدلات البطالة في عام 1977 في ظل إجراءات الخصخصة الـتي قـام بهـا النظـام لدى النساء 17%، وبعـد حـوالي عقـدين من الزمـان شـهدا تحـولات ديموجرافيـة ضـخمة ومعدلاً أعلى في الخصخصة بلغت نسبة البطالة لـدى النسـاء 25%. يكشـف هـذا المعـدل عن عجز سافر للدولة في توفير فرص العمل الخاصة بالنساء (أكثر القطاعات المجتمعيـة في نسبة البطالة)، ودرجة من النمو اللامتوازن في الأنشطة الاقتصادية المختلفـة. وهنـاك عدة ملاحظات حول وضـع بطالـة الإنـاث، فالملاحـظ مثلا أن هنـاك تـأثيراً للتوزيـع الخـاص بالحضـر / الريـف في التـأثير على معـدلات البطالـة، فتبلـغ نسـبة البطالـة بين النسـاء الحضريات 30% (مقابل 7% من الرجـال) في حين تقـل هـذه النسـب في مجموعهـا في المناطق الريفية حيث يبلغ معدل بطالة النساء 20% في مقابل 5% للرجال.

ولا تقتصر أبعاد بطالة النساء على الأعداد فقط، حيث تتسم بطالة النساء بأنها ربما تكـون بطالة لا نهائية. أحد الأسباب الأصـيلة في ازديـاد معـدلات البطالـة لـدى النسـاء تكمن في ظاهرة التطورات الاقتصادية غـير المتوازنـة والـتي أصـابت قطاعـات معينـة من الاقتصـاد تتميز بتفضيلها التاريخي لعمـل الـذكور مثـل النقـل والمواصـلات، الأنشـطة العقاريـة ومـا يرتبط بها.

خاتمة

رغم أن المشهد العام يخلق انطباعًا بأن النساء المصريات يسرن بشكل حـثيث إلى زيـادة أعدادهن الكمية والكيفية في قوة العمل. فهناك تزايد ليس في أعداد خريجـات المـدارس المتوسطة فقط، بل في خريجات التعليم الجامعي، خصوصـا في الدراسـات ذات الطبيعـة التقنية[68]. هذا المشهد يؤكد أن الدعوات المؤسسـة على تفسـيرات ثقافيـة والـتي تأمـل في عودة النساء إلى المنازل تواجه صعوبات تجعل من عملية الرجوع أمرًا مسـتحيلاً، لكن

ينبغي الإشارة إلى أن هذه الاستحالة ليست نتيجة لتحولات ثقافية فيما يتعلق بالمرأة سواء بتغير النظرة الجمعية إلى مكانتها ودورها في المجتمع، بل هو نتاج بالأساس إلى متغيرات ذات طبيعة اجتماعية واقتصادية تحتم على المرأة أن تخرج إلى العمل (أو تحتم في سياقات أخرى إخراج المرأة قسراً إلى العمل). أحد هذه المتغيرات الجديدة – القديمة هو التعليم والذي أتاح فرصة ذهبية للنساء من أجل الاندفاع في سوق العمل. في عام 1996 بلغت نسبة النساء اللائي يخرجن إلى العمل حوالى 18% من إجمالي عدد النساء، وفي عام 2004 زادت النسبة لتصبح 31%. لم تصبح النساء كما كن في الأيام الخوالي، يجلسن في المنزل ولا يوجد لديهن ما يفعلنه. لقد أصبحن بفضل التعليم يتمتعن بخيارات أوسع من تلك التي تمتعت بها النساء منذ عقد أو أكثر. وهو ما يعنى أن هناك تغيرات أساسية في مواقع المرأة المصرية في الفضاء العام من ناحية وفي قضية التنمية من ناحية أخرى. منذ عقدين من الزمان تخوف أحد أساتذة الاجتماع من نمط الإدارة الأبوية للعملية التعليمية: "التعليم أكثر تحيزا للذكور ضد النساء وبالتالي كان من نتائج هذا الوضع أن أضحى الكم الأكبر من المتعلمين ومن المشتغلين بالبحث العلمي، ومن الشاغلين لمواقع مؤثرة في

القرارات الخاصة بالمشروعات البحثية والتنمية.. من الرجال"([69])، ومن ثم فقد يبدو أن هذا التخوف ليس له ما يبرره الآن، مع إنجاز المرأة المصرية والعربية شوطًا كبيرًا في التعليم ومع تولى مجموعة من النساء مهام تخطيط وإدارة إستراتيجيات بحثية كبرى. لكن لا يعني هذا التحول أفول الإدارة الأبوية للعملية التعليمية والبحثية، فلا تزال هذه الأبوية قائمة فيما يتعلق بدمج مجموعة من النساء التكنوقراط لخدمة استراتيجيات الدولة، وهو ما يعني أن الإدارة الأبوية (الممثلة في الدولة) هنا قد غيرت من بعض اللاعبين ولكن تظل هي المحرك المركزي للعملية البحثية والتعليمية في نهاية المطاف. وتظل كذلك هي أداة الإجهاض الرئيسية للتنمية في بلادنا. لقد تنبه عالم التربية المرموق حامد عمار إلى علاقة المرأة بالتنمية، فصاغ مقولة أن قضية المرأة "ينبغي أن تكون في قلب عملية التنمية ومعاناتها وممارساتها"([70]). وبين سؤال ما هو كائن وما ينبغي أن يكون، تبدو النتيجة في نهاية المطاف أن هناك سيناريو أقرب إلى "المؤامرة" في سحب بعض المكتسبات التاريخية للمرأة المصرية في مجال سوق العمل، أو على الأقل إبقاء الوضع كما هو عليه. ورغم أن نظرية المؤامرة قد تبدو منفرة للبعض، فإنها قد تكون ذات مشروعية لإعلان تحمل الجميع مسئولية الواقع المذرى للمرأة العاملة في الإطار الرسمي أو غير الرسمي ومن ثم موقع المرأة في قضية التنمية. فالمرأة المصرية عمومًا والمرأة العاملة بصفة خاصة تعانى جسامة التحديات المفروضة، ورغم كونها من الناحية الرسمية قد أنجزت (أو هي في طريق إنجاز) انتقالين أساسيين، هما تخفيض معدلات الخصوبة([71]) من ناحية، والاستفادة من التعليم، إلا أن التحدي الثالث الخاص برفع معدل إسهامها في قوة العمل يظل بعيد المنال. لقد حاولت في هذه الدراسة تقديم عرض عام حول قضية عمل المرأة من منظور تاريخى، ولكن ليس من خلال سرد المحطات التاريخية المختلفة لعمل المرأة ولكن من خلال استكشاف أهم العناصر الفاعلة حول قضية عمل المرأة. فمثلا في الفترة منذ نهاية القرن التاسع عشر حتى نهاية الحرب العالمية الأولى وحصول مصر على استقلالها الشكلي في عام 1922، احتكر المجتمع النقاش حول قضية عمل المرأة (وعلى قضية المرأة عموما)، ولم تتدخل الدولة وأجهزتها إلا في بلورة أفعال معينة حول عمل المرأة وفي لحظات نادرة للغاية. لكن الدولة كانت حاسمة في مساحات أخرى للفعل سواء في بنية قوانين الأحوال الشخصية أو خطابها حول التعليم. بعد الاستقلال الشكلي أدعى أن الدولة قد اتخذت مواقف مناوئة للنساء خصوصا منذ صدور القانون 11 لسنة

1923 والذي قامت فيه الدولة بزيادة مساحة فعل الرجال بقصر حق الانتخاب على الذكور وفقا للمادة الأولى من القانون([72]). وهو ما يعتبر أول مصدر مباشر وصريح لفكرة استبعاد النساء قانونيا من الدخول في العمل العام. مع عقد الثلاثينيات بدأت قضية عمل المرأة تتخذ مسارات مختلفة كما ونوعا، فقامت الدولة بالدخول كمنافس قوى في مجال إنتاج الرؤى حول عمل المرأة من خلال إصدار بنية قانونية سواء من خلال مجلس النواب أو الشيوخ أو من خلال قرارات الوزارات المعنية (وأغلب القرارات كانت من خلال وزارة الداخلية). توازي مع نشاط الدولة هذا تحول كيفي في التطرق لعمل النساء من خلال النقاشات العامة. لكن قدمت ثورة يوليو رشوة صريحة (لكنها كانت سخية) للنساء، فدخلت النساء لتسهمن في قوة العمل بشكل غير مسبوق مع اعتراف مجتمعي نسبي بموقع المرأة الجديد. لكن للأسف الشديد خلقت الدولة مناخ الاتكالية للنساء. لقد وقعت بعض قطاعات النساء في فخ الدولة الناصرية ونسين أن النظام الناصري هو الذي أمم جميع مصادر الفعل المستقل للنساء المصريات. لم يستطع النظام السياسي المصري التالي لعبد الناصر تقديم رشوة كبيرة مثل النظام الناصري، لكنه استطاع أن يتغلب على ضعفه في الاستجابة للأوضاع المتردية للنساء سواء في مجال العمل أو الأحوال الشخصية أو حتى في أنماط التمييز والعنف من خلال خلق خطاب جديد خاص بالسيدة الأولى، وهو الخطاب الذي لعب دورًا مهمًا في فترة السادات عن طريق جيهان رءوف، ودورًا أكثر أهمية مع سوزان ثابت في تجنيد بعض النساء لإخفاء تناقضات شديدة الوطأة فيما يتعلق بنمط إدارة الدولة للمجتمع من ناحية، ومن ناحية أخرى غياب دور الدولة في توفير مظلة حمائية لوقاية النساء من العنف،

خصوصا أن النساء دخلن كمتغير جديد في العملية السياسية من خلال استخدام أجساد النساء كطرف في الصراع السياسي.

وفي النهاية لن أجد كلمات تلخص جوهر العلاقة العامة للنساء بالعمل، سوى تلك الكلمات التي كتبتها القيمة الراحلة إنجي أفلاطون في كتابها الفريد "نحن النساء المصريات"، تقول إنجي أفلاطون:"تعمل المرأة لأن مساهمتها في نواحي النشاط الاجتماعي المختلفة من اقتصادية وثقافية وعلمية أساس في تقدم المجتمع الذي تعيش فيه([73])".

الهوامش:

Valentine M. Moghadam, Modernizing Women: Gender and Social-1 Change in the Middle East, American University in Cairo Press, 1st .edition, 1994, p29

(2) انظر، بث بارون، النهضة النسائية في مصر، الثقافة، المجتمع والصحافة، ت لميس النقاش، القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة، المشروع القومى للترجمة، ص 141.

(3) السابق ص 141.

(4) مارجو بدران، رائدات الحركة النسوية المصرية والإسلام والوطن، ت على بدران، القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة، المشروع القومى للترجمة، ط1، 2000، ص ص 29 ، 259.

(5) يزعم سعد الدين إبراهيم أن هناك فترة ليبرالية قد سادت التاريخ المصري، وهي الفترة الممتدة من حوالي 1850 إلى حركة الجيش في 1952، أي إنها استمرت قرابة القرن وهي فترة اتسمت بالتسامح السياسي عمومًا، لكن تقدم أميرة الأزهري سنبل توصيفًا مختصراً ومغايرًا لتوصيف سعد الدين إبراهيم، ولكنه توصيف يمتاز بالدقة لوصف الفترة الليبرالية، حيث ترى سنبل أن هذا التوصيف صحيح إذا كنا بصدد الحديث عن جملة المنافع التي تمتع بها طبقة رجال الأعمال الأوروبيين وحلفائهم من النخب المصرية. وهي في هذا تلمح سريعًا إلى الحدود الاجتماعية لتلك الفترة (أو الحدود الطبقية)، وهي فرضيات سوف أتعرض لها لاحقًا في الجزء الخاص بالحدود الاجتماعية للعصر الليبرالي، انظر توصيف سنبل في:

Amira El Azhary Sonbol, “The Woman Follows the Nationality of Her Husband”: Curdienship, Citizenship and Gender, 2003, Hawwa, .Volume, Issue 1, p 86

أما توصيف سعد الدين إبراهيم فقد ورد في:

Saad Eddin Ibrahim “Reviving Middle Eastern Liberalism”, Journal of Democracy, Volume 14, Number 4, October 2003, p 9

(6) وهذه الرؤية تخالف تمامًا استنتاج بث بارون السابق الإشارة إليه، حيث إنه لا يمكن القول أن الاتجاه العام للصحافة كان معارضًا لعمل المرأة، فعلى سبيل المثال تبني الهلال والأهرام موقفًا داعمًا لهذا الحق (من جملة موقفهما تجاه قضايا المرأة عمومًا).

(7) جويل بنين، ركارى لوكمان، العمال والحركة السياسية في مصر، جزء 1 ، ت أحمد صادق سعد، القاهرة، مركز البحوث العربية، ط1، 1992 ، ص ص 40 ، 39

(8) لعل أبرز النتائج المتعلقة بزيادة إسهام المرأة الكمي والنوعي في قوة العمل يكمن في تغير الأنماط الموروثة والتاريخية حول أدوار ومكانة المرأة في شبكة العلاقات الاجتماعية وخصوصًا مؤسسة الأسرة. تشير باب (أستاذة الأنثروبولوجيا ودراسات المرأة) في دراستها عن المرأة والعمل في أمريكا اللاتينية، بأن اندماج المرأة في أمريكا اللاتينية قد أسهم في بلورة ممارسات استقلالية قرارات المرأة الاقتصادية، وتعزيز قدرتها على التفاوض في السياسات المنزلية، وكذلك تحول عام في ماهية دورها الاجتماعي انظر :

Florence E. Babh., Women and Work in Latin America, Latin .American Research Review, 1990, Volume 25, issue 2, 236-247

(9) تكاد تجمع الأدبيات التي تتناول أثر برامج التكيف الهيكلي على عمالة المرأة، على الأثر السلبي لهذه السياسات فيما يتعلق بإسهام المرأة في قوة العمل. أي أن المرأة العاملة حصلت على نصيب كبير من الآثار السلبية لهذه السياسات سواء بطريق مباشر أو غير مباشر. بل إن إحدى الأكاديميات المعروفة بولائها الشديد للدولة ترى أن المرأة هي الضحية الأولى لهذه السياسات في مصر والدول النامية، وهي تعزو كون المرأة ضحية إلى عزوف القطاع الخاص عن توظيف النساء لظروفها التي قد تعوقها عن العمل لفترات طويلة. انظر هبة نصار، زيادة نسبة المرأة العاملة بأجر في الأنشطة غير الزراعية إلى إجمالي العمالة الأجرية: رؤية عامة لتمكين المرأة المصرية في النشاط الاقتصادي، في

المرأة المصرية والأهداف الإنمائية للألفية، المؤتمر الرابع للمجلس القومي للمرأة، القاهرة، المجلس القومى للمرأة، 2004، ص 1881.. ويقدم اسعد تفسيرًا أكثر عمقًا لأثر هذه السياسات على عمالة المرأة، في أن هذه الآثار السلبية خلاصة ثلاثة أسباب: الأول هو تركز للنساء في قطاعات معينة من النشاط الاقتصادي، والثاني يكمن في ضعف قدرة النساء على التحرك بين هذه القطاعات مقارنة بالرجال، والثالث وضع المرأة بين نوعين من العمل المنزلي والأعمال الأخرى بأجر... انظر:

Ragui Assaad and Melanie Arntz, "Constrained geographical mobility and gendered laBor market outcomes under structural adjustment: Evidence from Egypt," World Development, 2005, Vol 33, issue 3, pp .431-435

حسب إحصائيات 2004 بلغت نسبة النساء المتعطلات (من إجمالي النساء) حديثًا 29.2% في الحضر (مقابل 6.2 للرجال)، وبلغت النسبة 20% في الريف (مقابل 4.9% للرجال) وبذلك يصبح إجمالي نسب المتعطلات حديثًا حوالي 5 أضعاف الرجال، 23.7% للنساء في مقابل 5.4% للرجال. انظر الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ص .164

(10) نجيب محفوظ، المرايا، القاهرة، مكتبة مصر، ط5، ص 208.

(11) بداية من منتصف السبعينيات راجت مقولات وفرضيات من عينة عمل المرأة بين مؤيد ومعارض، عمل المرأة من وجهة نظر الإسلام، على النساء أن تعود للمنزل لأنها تأخذ فرص عمل أخيها، وزوجها، وعمل المرأة هو المسئول عن التفكك داخل الأسرة المصرية وهو المسئول أكثر عن موجات التحلل الأخلاقي في المجتمع.

(12) انظر نص الشيخ حسنين محمد مخلوف، بعنوان "خوض معركة الانتخابات للمرأة غير جائز"، الموضوع 1072، رقم الفتوى 3193، في 5 أبريل 1952، وذلك في موقع دار الإفتاء المصرية www.dar-alifta.org.

(13) يحدد مخلوف في البداية أن المرأة محكومة بطبيعتها الأنثوية ومن ثم تتحدد وظيفتها في إطار هذه الطبيعة وهي نهوض المرأة بأعبائها التي لا تخرج عن كون المرأة "زوجة صالحة وأمًا مربية وربة منزل مدبرة" ، هذه الوظائف تمثل مناط التكليف إذن، وذلك لأن الإسلام أحاط "عزتها وكرامتها بسياج منيع من تعاليمه الحكيمة، وحمى أنوثتها الطاهرة من العبث والعدوان"، من خلال تحريم الإسلام لها أن "تخالط الرجال في مجامعهم، وأن تتشبه بهم فيما هو من خواص شئونهم، وأعفاها من وجوب صلاة الجمعة والعيدين مع ما عرف عن الشارع من شديد الحرص على اجتماع المسلمين وتواصلهم وأعفاها في الحج من التجرد للإحرام، ومنعها الإسلام من الأذان العام وإمامة الرجال للصلاة، والإمامة العامة للمسلمين، وولاية القضاء بين الناس، وأثم من يوليها بل حكم ببطلان قضائها على ما ذهب إليه جمهور الأئمة، ومنع المرأة من ولاية الحروب وقيادة الجيوش، ولم يبح لها من معونة الجيش إلا ما يتفق وحرمة أنوثتها". وبناء على هذا يستنتج الشيخ الجليل أن "ذلك شأن المرأة في الإسلام ومبلغ تحصينها بالوسائل الواقية فهل تريد المرأة الآن أن تخترق آخر الأسوار، وتقتحم على الرجال قاعة البرلمان فتزاحم في الانتخابات والدعاية والجلسات واللجان والحفلات والتردد على الوزارات والسفر إلى المؤتمرات والجذب

والدفع، وما إلى ذلك مما هو أكثر إثمًا وأعظم خطـرًا من ولايـة القضـاء بين خصـمين وقـد حرمت عليها".

(14) يعتبر إسهام النساء في إجمـالي قـوة العمـل في منطقـة الشـرق الأوسـط وشـمال أفريقيا منخفضًا على وجه الإجمال مقارنة بباقي مناطق العالم.

(15) John Sharpless and john Rury, the Political Economy of Women's Work: 1900-1920, Social Sience History, Vol 4, 3, No, 3, summer 1980, p 317,
(16) Harriet Bardley, Men's Work, Women's Work, University of Minnesota press, 1st edition, 1989, pp 10-30.

(17) Michele Barrett and Mary McIntosh, The Anti-Social Family, London, Verso, 1st edition, 1982.

(18) عبد القادر عرابي، المرأة العربيـة بين التقليـد والتجديـد، المسـتقبل العـربي، السـنة 13، العدد 36، يونيو1990 ص 54 وما بعدها.

(19) اذكر هنا على سبيل المثال لا الحصـر، مـؤتمرين كبـيرين عقـدتهما الدولـة من أجـل البحث في قضايا المرأة وهما مؤتمر المرأة المصرية وتحديات القرن الـ 21، والـذي عقـد في يونيـو 1994، رئاسـة مجلس الـوزراء، المجلس القـومي للطفولـة والأمومـة، اللجنـة القومية للمرأة، وفي قضية عمل المـرأة نظم الاتحـاد العـام لنقابـات عمـل مصـر مـؤتمرًا كبيرًا عن المرأة العاملة تحديات القرن العشرين، مايو 1995.

(20) وتضاف هنا ساعات العمل في قوة العمل غير الرسمية إلى ساعات العمـل الأخـرى في الأعمال المنزلية.

(21) فؤاد سراج الدين، لماذا الحزب الجديد، القاهرة، دار الشروق، ط1، 1977، ص20.

(22) اتسمت حالة البنية الصناعية بتخلف شديد، وكان مجمـل النشـاط الاقتصـادي يـتركز في مجموعة من النشاطات ذات الطابع الأولى مثل الصناعات الغذائية والحيوانية وبالطبع صناعة الغزل والنسيج (والدباغة) هذا بالإضافة إلى صناعات البناء والمراكب.

(23) نقلاً عن نوال قاسم، تطور الصناعة المصرية منـذ عهـد محمـد على حـتى عهـد عبـد الناصر، القاهرة، مكتبة مدبولى، ط1 1987، ص 55.

(24) جيلان آلوم وفيليب فارج، نشأة جهاز الإحصاء في مصر: تعداد الكسان عام 1846 – 1848، متــون عصــرية، القــاهرة، مركــز الدراســات والوثــائق الاقتصــادية والقانونيــة والاجتماعية، شتاء وربيع 2000، ص ص 140, 107.

(25) أبدى بعض الباحثين آراء حول أثر "رأسمالية الدولـة" في القـرن التاسـع عشـر على مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي، سواء كـانت الأعمـال التجاريـة أو الزراعيـة، فعلى حين يلقى جابريـل بـاير فرضـية استشـراقية تقليديـة في كتابـه "دراسـات في التـاريخ الاجتماعي لمصر الحديثة" ملخصها أنه على الرغم من التحولات في الهيكل الصـناعي في

مصر القرن التاسع عشر فإن وضع المـرأة والأسـرة المصـرية لم يطـرأ عليهمـا أي تغـير يذكر. انظر:

Gabriel Baer, Studies in the Social History of Modern Egypt, University of Chicago

Press, 1st edition, 1969. Pp.210-211

لكن تخالف جوزيف تاكر هذه الرؤية تمامًـا، حيث تصـل إلى نتيجـة أن عمـل النسـاء كـان أكثر من مجرد كونه موجودًا في القرن التاسع عشر، فقط كان عمل النساء يتمـيز بـالتنوع في الشكل والنطاق أيضا. انظر:

Judith Tucker, Egyptian Women in the Work Force: An Historical Survey, MERIP Reports, No. 50 (Aug., 1976), p7.

وانظر كذلك دراسة خالد فهمي والتي تتبع فيهـا ميلاد أول "موظفـات أميـات" في التـاريخ المصـري الحـديث من خلال مدرسـة القـابلات الـتي تم تأسيسـها في عـام 1832. خالـد فهمي، النسـاء والطب، والسـلطة، مجلـة طيبـة، مركـز دراسـات المـرأة الجديـدة، العـدد التجريبي، مارس 2002، ص ص 132 ، 165.

(26) ليلى أحمد، المرأة والجنوسة في الإسلام، ت هالـة كمـال، مـنى إبـراهيم، القـاهرة، المجلس الأعلى للثقافة. المشروع القومي للترجمة، ط 1999، 1، ص ص 157 ، 155.

(27) بث بارون، النهضة النسائية في مصـر، الثقافـة، المجتمـع والصـحافة، م. س. ذ، ص 143.

(28) الهلال، عدد 10، يوليو 1910، السنة 18، ص 603.

(29) الهلال، عدد 9، يونيو 1910، السنة 18، ص 558.

(30) النسب من تجميع البـاحث اعتمـادًا على تعـداد سـكان 1917، أنظـر وزارة الماليـة، مصلحة عموم الإحصاء، تعداد سكان القطر المصري لسـنة 1917، الجـزء الثـاني، ص ص 381 ، 380، أما مصطلح كاثرين آنتونى "أمهات يجب أن يكسبن المال"، فهو نقلاً عن

Eileen Boris and S. Kleinberg, Mothers and Other Workers, reconceiving labor, maternalsim and the’state, Journal of women’s History, Vol 15, No. 3, p

(31) الوقائع المصرية، عدد 65، 17 يوليو 1933، ص ص 3 ، 5.

(32) وقد تركز عمل النساء في النشاطات الزراعية ومـا يتعلـق بهـا من أعمـال حيث بلـغ عدد النساء العاملات في نشـاط اسـتثمار اليابسـة (الملاك، العمـال المسـتأجرون، وتربيـة الماشية، وغيرها) 812، 622، 1 عاملة (أي 40% من قوة العمل في الأنشطة الزراعيـة (بأجر) في عام 1917. كما كان للنساء دور في صـناعات النسـيج، حيث بلـغ عـدد النسـاء العاملات في عام 1917 حوالي 20.000 عاملة (في مقابل 53.000 عامل تقريبًـا). وفي

الصناعات المتعلقة بالملابس بلغ عدد النساء العاملات حوالي 40.000 في مقابل (100.000 عامل من الرجال أى أنها تقترب من النصف). بل إن الملاحظة الغريبة في تعداد 1917 أن النساء قد شاركن في المناصب الحكومية أيضًا فقد بلغ عدد النساء اللاتي يعملن في المصالح العامة 274 سيدة في مقابل 43.087 رجلاً. انظر في ذلك البيانات النهائية لإحصاء 1917 ومقارنتها بإحصاء 1907 في: وزارة المالية، مصلحة الإحصاء، تعداد سكان القطر المصري لسنة 1917، الجزء الثاني، م س <، صفحات متفرقة.

(33) منعًا للاستطراد فقد تجاهلت هنا بعض المتغيرات الحاسمة هذه الفترة مثل فترة الكساد الاقتصادي، لكنها في النهاية كانت فترة مؤقتة.

(34) قرار ناظر الداخلية عبد القادر حلمي رقم 7/ـ 1885، بشأن "لائحة مكتب التفتيش على النسوة العاهرات" في الوقائع المصرية، العدد 78،ـ 4 يوليو 1885، ص ص 650، 651، ويكشف هذا القانون خطأ المعلومة التي أوردتها مارجو بدران من أن السلطات الاستعمارية هي التي أصدرت مرسومًا بتقنين البغاء في عام 1905، مارجو بدران، رائدات الحركة النسوة المصرية والإسلام والوطن، م، س، ذ ص 305، وهي المعلومة نفسها التي نقلتها حنان خلوصى حرفيًا في مقالها "الحديث عن ثورة: النوع الاجتماعي وسياسات الزواج في مصر في بدايات القرن العشرين"، مجلة طيبة، مركز دراسات المرأة الجديدة، العدد 5، سبتمبر 2004، ص 22، حيث إن أول تقنين كان من قبل نظارة نوبار باشا (1884 –ـ 1888) وليس من قبل السلطات الإنجليزية، وقد كان التقنين في سنة 1885 وليس 1905.

(35) قرار ناظر الداخلية مصطفى فهمي رقم 11/1887 "بشأن تعديل المادة العاشرة من لائحة مكتب الكشف على النساء العاهرات الصادر بقرار النظارة في أول يوليو سنة 1885" في الوقائع المصرية، العدد 51، 4 مايو 1887.

(36) الوقائع المصرية، العدد 22، 79، يوليو 1896، ص ص 1705، 1704

(37)الوقائع المصرية، العدد 132، 18 نوفمبر 1905، ص ص 2181، 2183

(38) قرار ناظر الداخلية إبراهيم نجيب الخاص ب "لائحة بشأن المخدمين" في الوقائع المصرية، السنة 72، عدد 105 20 سبتمبر 1903، ص ص 1663 ، 1664

(39) سبق هذا القانون صدور المرسوم 5 لسنة 1932 بإصدار المعاهدة الدولية الخاصة بإلغاء الإتجار بالنساء والأطفال ، واسمها الرسمي International Convention for the Suppression of the Traffic in Women and Children، والتي دخلت حيز النفاذ في 30 سبتمبر 1921. (كانت أعمال الاتجار بالبشر قد تم إلغاؤها في مصر سنة 1877، كذلك من المهم الإشارة إلى القانون رقم 48 لسنة 1933 والخاص بوضع نظام تشغيل الأحداث من الذكور والإناث في الصناعة، انظر الوقائع المصرية، العدد 58،ـ 26 يونيو 1933.

(40) هذا ما رأته منظمة العمل الدولية، حيث أصدرت المنظمة من خلال مؤتمر العمل الدولي في دور انعقاده التاسع عشر (يونيو 1935)، الاتفاقية رقم 45 والتي تحرم عمل النساء في المناجم بصورة شبه كاملة (يستثنى من ذلك النساء اللاتي يعملن في وظائف إدارية، طبية، بحثية)، وقد صدقت مصر على هذه الاتفاقية في عهد رئيس الوزراء محمود

فهمي النقراشي في عام 1947. انظر المرسوم الملكي رقم 114 لسنة 1947 بشأن إصدار هذه الاتفاقية، وكذلك مواد الاتفاقية في، الوقائع المصرية، العدد 93، 9 أكتوبر 1947، ص 6 وما بعدها.

(41) قرار وزير الصناعة رقم 2 لسنة 937 في الوقائع المصرية، عدد 7، 22 يناير 1934، ص 6.

(42) الوقائع المصرية، العدد 21، 11 مارس 1937، ص 2.

(43) هما المادتان 2 و 103 من القانون 91/ 1959.

(44) لطيفة الزيات، المرأة وعملية التحول الثوري، الطليعة، السنة الثانية، العدد 1، يناير 1966، ص ص 107، 106.

(45) نصت المادة 31 من دستور عام 1956 على: "المصريون أمام القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة"، هذه هي المرة الأولى التي ينص فيها دستور مصري على التمييز على أساس الجنس، حيث لم يتضمن دستور 1923 في المادة 3 منه الجنس كأحد أنواع التمييز (نص على ثلاثة أنواع من التمييز هي:الأصل، اللغة والدين)، وتم نقل المادة 3 من دستور 1923 حرفيًا إلى دستور 1930 وفي باقي دساتير نظام عبد الناصر تكرر معنى المادة 31 من دستور 1956 في المادة 7 من دستور 1958، كذلك المادة 24 من دستور 1964. واستمر هذا التقليد ساريًا حتى الآن من خلال دستور 1971 الذي نص في مادته الرابعة على إدراج التمييز على أساس الجنس كنوع من أنواع التمييز.

(46) حمل دستور 1956 مجموعة أخرى من المواد للتأكيد على مفهوم الأسرة (أي الجماعة) في مقابل مفهوم المرأة (الفرد)، حيث نصت المادة 18 مثلا على أن الدولة تكفل دعم الأسرة وحماية الطفولة والأمومة (لا يوجد ذكر للأبوة أو الوظيفة المشتركة للنساء والرجال في الأسرة)، وفي المادة 19 تم تقنين مفهوم العمالة الطارئة للمرأة وأن عملها المركزي هو المنزل، حيث نصت المادة على أن تسير الدولة للمرأة التوفيق بين عملها في المجتمع وواجباتها في الأسرة. لكن جاء دستور 1971 بما هو أكثر من ذلك حيث أقر في المادة 11 منه على كفالة الدولة التوفيق بين عملها في المجتمع وواجباتها في الأسرة من ناحية، وبين مساواتها مع الرجل ولكن في ضوء الشريعة الإسلامية.

(47) الجريدة الرسمية العدد 71 مكرر "ب"، 7 ابريل 1959 ، ص 3.

(48) المادة 2 من القانون 91 لسنة 1959.

(49) في عام 1960 صدقت مصر على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 100 الخاصة بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية (دخلت حيز النفاذ في مايو 1933)، وكذلك الاتفاقية رقم 111 الخاصة بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة (دخلت حيز النفاذ سنة 1960).

(50) لا يمكن إنكار دور الإصلاح الزراعي في تخفيف حدة الفقر نسبيا في الريف المصري، خصوصا وأن إجراءات الإصلاح الزراعي قد استفادت منها ما يقرب من 263,000 أسرة (حوالي 1.300.000 نسمة)، انظر مصطفى طيبة، ثورة يوليو

والفلاحون، الطليعة، عدد 7، يوليو 1965، ص 135، لكن لا يمكننا بسهولة رصد التـأثيرات المباشرة لهذه الإجراءات على المرأة (خصوصًا أن الأراضي قد وزعت في الغالب الأعظم على الرجال).

(51) في 7 سبتمبر من عام 1954 صدر قرار بتخفيض المصروفات الجامعية بنسبة 30% من ناحية، وكذلك توسيع عدد المنح المجانية للممتازين من الطلبة والطالبات.

(52) أسما حليم، المرأة على أرض الثورة، الطليعة، عدد 10، أكتوبر 1965، ص 13.

(53) تجاهلت هذا الفرضية التاريخية المهيمنة والمتعلقة بأولوية مطـالب التحـرر الوطـني على المطالب القطاعية الضيقة الخاصة بالنساء.

(54) Nicholas Abercrombie, Stephen Hill and Bryans Turner, The Penguin Dictionary of Sociology 2nd edition, London, Penguin, 1988, p. 242.

(55) تم إلغاء القانون 80/ 1933 بموجب قانون العمل 91 لسنة 1959.

(56) القضية 2536 لسنة 6 قضائية، جلسة 31 مارس 1963.

(57) القضية 898 لسنة 7 قضائية، جلسة 28 فبراير 1965.

(58) هذه الاختصاصات هي جزء من 11 اختصاصًا للمجلس حددها القـرار الجمهـوري 90 لسنة 2000.

(59) لم يكن النقاش حول هذا المجلس سوى ترديد لثنائية حدية ما بين التهليل والقذف. فعلى حين وصـفت سـوزان مبـارك – في خطابهـا أمـام المـؤتمر الثـاني للاتحـاد العـام للجمعيـات والمؤسسـات الأهليـة أبريـل 2000 – إنشـاء المجلس على أنـه نقطـة تحـول حقيقية في تاريخ المرأة المصرية. الأهرام 24 أبريـل 2000، وزاد أحمـد يوسـف القـرعي في هذا قائلا إن البرنامج "الطموح" للمجلس بمثابة التحرير الثـاني للمـرأة المصـرية على مدى 100 عام، انظر أحمد يوسـف القـرعي في الأهـرام 20/ـ 6/ـ 2000. يخـالف محمـد عمارة هذا التوجه وذلك لأن المجلس القومي للمـرأة جـاء اسـتجابة لمقـررات بكين، وقـد راعه أن اختصاصات المجلس لا تذكر أي إشارة إلى الأسرة. انظر محمـد عمـارة، إنصـاف المرأة، الشرق الأوسط، 6/5/2000. وبـالطبع لم يخـل النقـد من درجـة من العبثيـة مثـل التي أبداها المستشار عثمان حسين عبد اللـه في رؤيتـه في صـحيفة (ليبراليـة) أن إنشـاء مجلس قومى للمـرأة لا لـزوم لـه وذلـك "لأن الواقـع يقـول إن المجتمـع المصـري يعطى للمرأة حقها ويخولهـا الفرصـة الكاملـة في الأسـرة، وفي التعليم والعمـل"، انظـر عثمـان حسين عبد الله، مجلس قومي للمواطن، الوفد 27/5/2000.

(60) وقد يبدو لافتًا أن مشاركة المرأة المصرية في المؤتمرات الدولية كانت بمثابـة أحـد روافد النقاش العام وتفعيل العمل الداخلي حول قضايا المرأة. فتاريخيا اسـتفادت المـرأة المصـرية من مشـاركتها في المـؤتمرات الدوليـة، فمثلا لم يكن اشـتراك الثلاثي هـدى شعراوي ونبوية موسى وسيزا نبراوي في المؤتمر النسائي الـدولي (الثـامن) والـذي عقـد في روما 1923 مجرد اشـتراك عـادي، لقـد كـانت النقاشـات الـتي أثـيرت حـول المـؤتمر وحول برنامج المـؤتمر وقضـاياه (أو من خلال الأفعـال الرمزيـة مثـل نـزع هـدى شـعراوي

لحجابها عند وصولها من المؤتمر) من الثراء لدرجة أنه يمكن استخلاص مجمل أوضاع المرأة من خلال قراءة لما أسهمت به الصحافة في هذا الحدث. ولقراءة حول المعنى الرمزي لخروج هؤلاء النسوة، انظر:

Margot Badran and Lucia Sorbera, In no need of Protection. Al-Ahram Weekly, 24-30 July 2003, Issue No. 648.

(61) أظن أنه من المفيد الإشارة إلى أنه لا توجد لدينا نقاشات ذات قيمة لدور ما يسمى بالسيدة الأولى في مصر في صنع السياسات العامة على الرغم من أهمية هذا الدور في مجال الفعل السياسي وتشكيل الخطابات في لحظات سياسية محددة. لقد ارتبطت هؤلاء النسوة بدرجة أكبر من كونهن زوجات الرئيس، فالدور الذي لعبته الملكة فريدة عموما أكبر من كونها الرئيسة الشرفية لجمعية الهلال الأحمر. كذلك من المهم الإشارة إلى صورة تحية كاظم (زوجة عبد الناصر) في خيال المصريين في تلك الفترة وهي الأم الحنون والزوجة الوفية التي تقف وراء زوجها في السراء والضراء. وهو الخط الذي رفضته تماما جيهان رءوف والتي خلع عليها لقب جيهان السادات والتي أثرت بقوة في السياسات العامة تجاه المرأة (ما عرف بقانون جيهان)، في عهد مبارك شهد النظام توغلاً فعليًا لدور السيدة الأولى – ممثلاً في سوزان ثابت – خصوصا في مجموعة الإجراءات القانونية منذ سنة 2000 والمتمثلة في إصدار القانون رقم 1 لسنة 2000 بتنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية (المعروف إعلاميا بقانون الخلع)، وإنشاء المجلس القومى للمرأة، وتعيين السيدة/ تهاني الجبالي كأول قاضية في التاريخ المصري الحديث (في المحكمة الدستورية العليا)، وصدور قانون محكمة الأسرة رقم 10 لسنة 2004 وصدور أيضا القانون رقم 11 لسنة 2004 بإنشاء صندوق نظام تأمين الأسرة الذي يضع إطارا يضمن =

= تنفيذ أحكام النفقة، وكذلك تعديلات قانون الجنسية والتي ضمنت حق النساء المصريات المتزوجات من أجانب في منح جنسيتهن إلى أبنائهن.

انظر في طبيعة هذا الدور في الولايات المتحدة الأمريكية والتي تعد أقرب مثالا لحالتي جيهان السادات وسوزان مبارك التحليل التالي:

Shawn Parry-Giles and Diane Blair, The Rise of the Rhetorical First Lady: Politics, Gender Ideology, and Women's Voice, 1789-2002, Rhetoric & Public Affairs, 2002. pp 565, 599.

(62) لم يكن صدور وثيقة منهاج العمل هي النجاح لهذا المؤتمر، لقد شهد المؤتمرات نجاحات أخرى تتمثل في المشاركة الكثيفة من قبل منظمات المجتمع المدني، وكذلك عدالة المشاركة الجغرافية ما بين مناطق العالم (استضاف المؤتمر واحدة من أكثر الحكومات حساسية لكلمة حقوق الإنسان). وكما تقول إيفا بريمز فقد نجح المؤتمر بصورة أساسية

في غلق الأبواب أمام خطابات النسبية الثقافية، انظر:

Eve Brems, Enemies or Allies? Feminism and Cultural Relativism as Dissident Voices in Human Rights Discourse, Human Rights Quarterly 19.1, February 1997, p153.

تنفيـذ أحكـام النفقـة، وكـذلك تعـديلات قـانون الجنسـية والـتي ضـمنت حـق النسـاء = المصريات المتزوجات من أجانب في منح جنسيتهن إلى أبنائهن.

انظر في طبيعة هذا الدور في الولايات المتحدة الأمريكية والتي تعـد أقـرب مثـالا لحـالتي جيهان السادات وسوزان مبارك التحليل التالي:

Shawn Parry-Giles and Diane Blair, The Rise of the Rhetorical First Lady: Politics, Gender Ideology, and Women's Voice, 1789-2002, .Rhetoric & Public Affairs, 2002. pp 565, 599

(63) يسود انطباع عام مفاده أن النساء إمـا أنهن يحصـلن على وظـائف الرجـال ومن ثم فهن السبب في زيادة معدل =

= البطالة لدى الرجـال (وكـان العمـل هـو كم ثـابت من الوظـائف)، أو أن فـرص حصـول النساء على عمل أكبر من فـرص الرجـال، وبـالطبع فـإن الحقـائق المتمثلـة في أن نسـبة البطالة بين النساء الراغبات في العمل أعلى بكثير من الرجـال (فتبلـغ نسـبة البطالـة بين النساء الحضريات 30% (مقابل 7% من الرجال) في حين تقل هذا النسب في مجموعهـا في المناطق الريفية حيث يبلغ معدل بطالة النسـاء 20% في مقابـل 5% للرجـال) وكمـا يرى برايان كاتيوليس فإن النساء قـد يحصـلن على وظـائف مـا بسـبب انخفـاض أجـورهن مقارنة بالرجال، أو أن أرباب العمل يرون في النساء العاملات أقـل إثـارة للمشـكلات من الرجال، انظر في ذلك:

Brian Katulis, Women’s Rights in Fous: Egypt, Findings from June 2004 focus groups with Egyptian citizens on women’s rights, Freedom .House, 2004. P17

(64) مضبطة الجلسة 55، 23 مارس 2003، ص ص 37، 39.

(65) بلغت نسبة العاملات في الأنشطة الزراعية 58% من إجمالي النسـاء العـاملات في الريـف. وتبلـغ نسـبة إسـهام النسـاء في العمالـة الزراعيـة 23% من إجمـالي العمـال الزراعيين. ولا يتمتع هؤلاء النساء بأي حماية قانونية تذكر، وبالطبع لا توجـد هنـاك مسـاواة في الأجـور على الأعمـال نفسـها بين الرجـال والنسـاء. بالإضـافة إلى أن وزارة الزراعـة واستصلاح الأراضي لا تقدم لهؤلاء النساء أي خدمات إرشاد وتدريب ذي قيمة، انظر، ناديـة رمسيس فرح، تحليل وضع المرأة الريفية والنساء في قطـاع الزراعـة، القـاهرة، المجلس القومى للمراه، أوراق بحثية، ص 3.

(66) يقصد بالتحولات الديموجرافية عموما هي أنها تلك التحولات التي ينتج عنها انخفــاض في معدلات خصوبة النساء وكذلك انخفاض معدلات الوفيات، عن طريق المعادلـة التاليـة: معدل النمو السكاني = معدل المواليد الخام - معدل الوفيات الخام.

(67) هبة نصار، وسمية عبد المولى، النمو السكاني في مصر، الأفاق والمتطلبات، القاهرة، جامعة القاهرة، مركز البحوث والدراسات الاقتصادية والمالية، سلسلة مشروعات بحثية، عدد 12، فبراير 2003، ص 12.

(68) تدعم الأرقام هذا الانطباع العام، فمثلا فيما يتعلق بالحالة التعليمية للإناث بلغت نسبة الأمية بين الإناث في عام 1986 62% , في عام 1996 انخفضت النسبة بمعدل 12% لتصبح 50% (لا تزال نسبة مرتفعة للغاية). في عام 1986 بلغت نسبة الحاصلات على مؤهلات متوسطة بين النساء 17% لترتفع إلى 31% في عام1996. وبلغت نسبة الحاصلات على مؤهل جامعي فأعلى 3% عام 1986، لترتفع إلى 4% فقط عام 1996، مع ملاحظة أنه حتى الأعوام الأخيرة شهدت نسبة المقيدات في التعليم الجامعي زيادة واضحة (تشكل الفتيات نسبة 49% من إجمالي المقيدين بالتعليم الجامعي)، انظر النتائج النهائية لتعداد السكان في عامي 1986، 1996، وكذلك مجلس الوزراء، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، قطاع دعم القرار، تطور أوضاع المرأة (مصريا - عربيا)، يناير 2002، وانظر أيضا مجلس الوزراء، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، قطاع المعلومات القومية، تقرير معلوماتي عن مشاركة المرأة في الحياة السياسية والاقتصادية، ص 14.

(69) عبيد الباسط عبد المعطى، "المرأة في السياق البنائي للقرية العربية"، في تنمية المرأة الريفية في الوطن العربي (تونس، جامعة الدول العربية، 1985)، ص 69.

(70) حامد عمار، "الإطار العام لمشاركة المرأة العربية في التنمية في ضوء استراتيجية العمل الاجتماعي في الوطن العربي"، شئون عربية، العدد 31، سبتمبر 1983، ص 25.

(71) لا يحسب هذا الإتجار كله لصالح النساء المصريات، فقد صممت الدولة عمدا مجموعة من الإجراءات التي هدفت إلى خفض معدلات الإنجاب لدى النساء المصريات ليس عن طريق الحملات الإعلامية ولكن عن طريق فرض مجموعة من القيود القانونية.

(72) نصت المادة الأولى من القانون 11/1923 على أنه "لكل مصري من الذكور بالغ من السن إحدى وعشرين سنة ميلادية كاملة حق الانتخاب"، انظر الوقائع المصرية، العدد 46 (غير اعتيادي)، 30 أبريل 1923، ص 1.

(73) أنجي أفلاطون، نحن النساء المصريات (صدرت طبعته الأولى في عام 1949)، القاهرة مركز دراسات المرأة الجديدة، 1999، ص 49.

الحقوق الأساسية للعاملات بين القانون والواقع

بقلم: ياسمين إبراهيم

بدأت منظمة العمل الدولية حملة قوية عام 1995، لحمل الدول الأعضاء على التصديق على اتفاقيات العمل الأساسية[1] ، وتأكيدًا على هذه الحملة أصدرت "إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته" في 19 يونيو 1998، وذلك لتأصيل هذه الحقوق وإعطائها أهمية خاصة، ويتناول هذا الإعلان الحقوق والمبادئ الأربعة التي حددتها منظمة العمل الدولية وهي:

1- الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.

2- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري والإلزامي.

3- القضاء الفعلي على عمل الأطفال.

4- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

وهذه المبادئ أو الحقوق هي محصلة الحقوق التي نصت عليها ثماني اتفاقيات صدقت عليها مصر جميعًا، ومبينة في الجدول الآتي:

م	رقم الاتفاقية	عنوانها	سنة إصدارها	سنة تصديق مصر عليها
1	29	اتفاقية بشأن العمل الجبري	1930	1955
2	87	اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم	1948	1957
3	98	اتفاقية بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية	1949	1954
4	100	اتفاقية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية	1951	1960

5	105	اتفاقية بشأن حظر العمل الجبري	1957	1958
6	111	اتفاقيــة بشــأن التميــيز في الاســتخدام والمهنة	1958	1960
7	138	اتفاقية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام	1973	1999
8	182	اتفاقيـة بشـأن حظـر أسـوأ أشـكال عمـل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها	1999	2002[2]

وبما أن الاتفاقيات الدولية والعربية والإقليمية تتساوى مع القانون الداخلي في الأثر بمجرد التصديق عليها لتصبح هي والقانون سواء بسواء كما هو مقرر في المادة 151 من دسـتور جمهورية مصر العربية المعمول به الآن، تكون اتفاقيات العمل الدولية الأساسية جـزءاً من القانون المصري ومساوية للقوانين المنظمة للعمل، والنقابات العمالية والمهنية.

لابد بداية من تحديد الأجـزاء الـتي تتنـاول هـذه الحقـوق في القـوانين الداخليـة ومقارنتهـا باتفاقيات العمل الدولية الأساسية ثم مقارنتها بواقع النساء العاملات في مصر.

وقـد تم اختيـار كـل من القـانون رقم 12 لسـنة 2003 والمعـروف باسـم قـانون العمـل الموحد، والقانون رقم 12 لسنة 1996، بإصـدار قـانون الطفـل، والقـانون رقم 35 لسـنة 1976 بإصدار، قانون النقابات العمالية، وذلـك اتسـاقا مـع الحقـوق أو المبـادئ الأساسـية الأربعة التي أصدرتها منظمة العمل الدولية.

أولاً: الحقوق الأساسية في قانون العمل الموحد:

1- الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية في قانون العمل الموحد.

ينص قانون العمل في المادة (57 فقرة "و") على أنه يحظر على العامل أن يقوم بنفسـه أو بواسطة غـيره بجمـع نقـود أو تبرعـات أو توزيـع منشـورات أو جمـع توقيعـات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون موافقة صاحب العمل، مع مراعاة ما تقضـى بـه أحكـام القوانين المنظمة للنقابات العمالية.

وهذا يعني أن العمال ممنوعون من حق الاجتماع والتفـاوض إلا بـإذن من صـاحب العمـل، فماذا لو رفض صاحب العمل إعطاءهم الإذن بالتجمع، أو إذا كان صاحب العمل طرفًـا في القضية التي يجتمع بسببها العمال؟ وهذه المـادة مخالفـة للحـق في التجمـع داخـل مكـان العمل والذي تقره اتفاقية العمل الدولية الأساسـية رقم (98)، بالإضـافة إلى تنـاقض هـذه المادة مع الباب الخاص بالتشاور والتعاون بذات القانون أيضًا والذي ينظم حـق المفاوضـة والمشاورة الجماعية.

تشترط المادة (58) على صاحب العمل على أن يأخذ رأى المنظمـة النقابيـة الـتي يتبعهـا عمال المنشأة قبل التصديق على لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية.

قضت المادة (71) بأنه على اللجنة ذات الاختصاص القضائي والتي تنظر في فصل العامل بسبب نشاطه النقابي أن تعيده إلى عمله إذا طلب ذلك، على الرغم من أن اتفاقية العمل الدولية رقم (98) تنهى عن فصل العامل أو الإساءة إليه بأي وسيلة أخرى بسبب نشاطه النقابي وذلك بشكل مطلق.

وتعتبر المادة (120) انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركة في نشاط نقابي، أو تمثيله للعمال أو سعيه إلى هذا التمثيل مبررات غير كافية لإنهاء عقد العمل، ويعاب على هذا النص اختياره لكلمة "غير كافية"، فيعنى ذلك أن انتساب العامل إلى منظمة نقابية مع سبب آخر مثل التأخير في المواعيد مثلاً يكون مبررًا "كافيًا" لإنهاء عقد العمل من وجهة نظر صاحب العمل، وكان من الأولى بالمشرع النص على الحظر المطلق لفصل العامل بسبب نشاطه النقابي حتى لا يفتح الباب لاستغلال أصحاب العمل وفصلهم للعمال بسبب نشاطهم النقابي.

وقد أفرد قانون العمل الموحد بابًا خاصًا بالمشاورة الجماعية وعقد العمل الجماعي ومنازعاته ودور اللجنة النقابية وممثلي العمل والنقابة العامة في حل المنازعات الناشئة عن علاقات العمل، وكذلك حق الإضراب في حدود القانون.

2 - القضاء على جميع أشكال العمل الجبري والإلزامي في قانون العمل الموحد.

عرفت الاتفاقية رقم (29) العمل الجبري بأنه ""كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره".

وقد اختصت الاتفاقية الدولة بحق إلزام الأفراد بالعمل الجبري في حالة الضرورة بشرط أن يكونوا ذكورا أصحاء لا يقل عمرهم عن 18 سنة.

ولم يذكر في متن قانون العمل لفظ "العمل الجبري" بشكل صريح، ولكن ظهر ما يشير إلى حظره بشكل ضمني في ضرورة موافقة طرفي عقد العمل وقت إبرامه، ووقت تجديده، أو إنهائه، ولكن اشترط القانون على من ينهى علاقة العمل من أحد الطرفين دون مبرر مشروع وكافٍ أن يعوض الطرف الآخر عن هذا الإنهاء، ولم يحدد ما هو معنى "مشروع" أو "كاف" أو نطاق أي منهما وهذه وسيلة ممكن أن يستغلها صاحب العمل في إجبار العامل على العمل معه تخوفًا من أداء هذا التعويض دون وضع وتحديد شروط له.

3 - القضاء الفعلي على عمل الأطفال في قانون العمل الموحد.

تتفق لائحة تشغيل الأطفال مع الاتفاقية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، والاتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها من حيث تعريف الطفل، أو تدريب الأطفال على العمل، أو عدد ساعات العمل التي لا يجوز للطفل أو الطفلة أن يعمل أكثر منها وهي ست ساعات، وحظر العمل الليلي للأطفال وضرورة تسجيلهم، حتى استثناء عدم تطبيق أحكام هذه اللائحة على الأطفال الذين يعملون في الزراعة البحتة، وذلك لأنه يتفق مع المادة (4) فقرة (1) من الاتفاقية رقم (138) والتي تنص على:

يجوز للسلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت، أن تستثنى من نطاق انطباق هذه الاتفاقية، بالقدر الضروري، فئات محددة من الاستخدام أو العمل تظهر بشأنها مشاكل تطبيقية خاصة وهامة.

وهذه المادة تتيح لكثير من الدول التنصل من تطبيق الاتفاقية على فئة من الأطفال الإناث والذكور العاملين في أنشطة معينة بحجة "ظهور مشاكل" في تطبيق الاتفاقية عليهم وهو ما حدث في حالة مصر حيث استثنت الأطفال العاملين في الزراعة البحتة من نطاق تطبيق قانون العمل عليهم وبالتالي حرمانهم من أي حماية قانونية.

4 - القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة في قانون العمل الموحد.

عرفت الاتفاقية رقم (111) والخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة مصطلح "التمييز" بأنه: أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة.

تنص المادة (35) من قانون العمل الموحد على أنه "يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة"، وذلك اتفاقًا مع الاتفاقيات والمواثيق الدولية والعربية وخاصة اتفاقية العمل الدولية رقم (100) والخاصة بالمساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، وبذلك يتفق كل من الاتفاقية وقانون العمل الموحد على حظر التمييز والذي قيده في الأجر فقط، برغم وجود دروب وأشكال أخرى للتمييز مثل التمييز بين العاملين والعاملات في فرص التدريب، والسفر، والترقي.... إلخ، والذي يؤدي أي منها إلى التمييز في الأجر، ويدل ذلك على قصور كل من القانون والاتفاقية في تقييد التمييز بـ "التمييز في الأجر" فقط.

أيضا اعتبرت المادة (120) سالفة الذكر من قانون العمل الموحد الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسئوليات العائلية أو الحمل مبررات "غير كافية" كذلك لإنهاء عقد العمل، ويعاب على هذا النص استخدام المشرع لهذا المصطلح المطاط وغير واضح المعايير كما سبق وبينا.

وفيما يخص النساء العاملات أيضا يظهر التمييز بشكل واضح في الاستثناءات التي حددها قانون العمل الموحد، أو بمعنى أصح استبعاده لفئات معينة من مجال تطبيق القانون وبالتالي حرمانهن من الحماية أو الغطاء القانوني، وهذه الفئات هي:

- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.
- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا.
- العاملات في الزراعة البحتة.

وبذلك يكون القانون قد استثنى العاملات في القطاع غير المنظم، ومن يعملن لحساب أسرهن بأجر أو بدون، وهي فئة عريضة من النساء وتتزايد هذه النسبة سنويًا بسبب سياسات الخصخصة وتزايد البطالة خاصة بين النساء، وسوف توضح لاحقا واقع هؤلاء النساء وحاجتهن للحماية التشريعية.

وهذا الاستثناء يعد تمييزا مما يخالف اتفاقية العمل الأساسية رقم (111)، والتي تعتبر جزءًا من القانون المصري منذ عام 1960 طالما لم تلغ مصر تصديقها عليها.

ثانيًا: الحقوق الأساسية في قانون النقابات العمالية والمهنية:

نصت المادة (3) من اتفاقية العمل رقم (7) والخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم على حق منظمات العمال، أو أصحاب الأعمال على وضع الدساتير واللوائح المنظمة للمنظمة ونشاطها بنفسهم، وحظرت على السلطات العامة أي تدخل في هذا الشأن، مما يجعل معه تصور إصدار الدولة لقانون ينظم النقابات أمرًا غير مفهومٍ ويُعد إخلالا باتفاقية عمل دولية أساسية صدقت عليها مصر ومن المفترض احترامها.

كذلك لم يرد في قانون النقابات العمالية والمهنية أي ذكر لكلمة "عاملة" اكتفاء من القانون بأن كلمة عامل أو نقابي يقصد بها العامل أو العاملة دون تمييز وذلك بشكل ضمنى، ولم يخصص أي مادة لمناقشة أوضاع النقابيات.

اشترط القانون ألا يقل عمر من يتقدم بطلب عضوية المنظمات النقابية عن خمس عشرة سنة، وبالتالي يكون القانون قد فوت على العاملين والعاملات دون هذه السن حق المشاركة النقابية والتمتع بمزايا هذه المشاركة مع العلم بأن هذه الفئة تعتبر من الفئات الأولى بالرعاية والحماية القانونية والنقابية مما ينطوى أيضا على تمييز ضدهم.

ثالثًا: الحقوق الأساسية في قانون الطفل:

خصص قانون الطفل الباب الخامس منه لرعاية الطفل العامل والأم العاملة، وقد اتفقت كل من الاتفاقيتين رقمي (138، 182) المنظمتين لعمالة الأطفال قانون الطفل فيما يخص ساعات العمل وحظر العمل الليلى بالنسبة للأطفال وحظر تشغيلهم في الأعمال الضارة بالصحة أو بالأخلاق العامة.

وفيما يخص رعاية الأم العاملة أعطى القانون الحق للأم في إجازة وضع مدتها تسعون يوما ولا تستحقها لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها، ويتناقض ذلك مع قانون العمل الموحد الذي أعطى للعاملة إجازة وضع مدتها شهران ولا تستحقها لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها، وبما أن قانون العمل الموحد أو أي قانون آخر لاحق لم يلغ هذا النص من قانون الطفل أو يعدله، إذًا يستمر العمل به ويكون بذلك لدينا حكمان مختلفان للقضية نفسها.

وقد حدد القانون عقوبة على من يخالف الباب الخامس منه والخاص برعاية الطفل العامل والأم العاملة غرامة لا تقل عن مئة جنيه ولا تزيد على خمسمائة جنيه، وهذه العقوبة لا تتناسب مع حجم المخالفة، لأنها تخص فئتين هما: الأطفال العاملين والأمهات العاملات وهاتان الفئتان معرضتان للاستغلال والافتئات على حقوقهما، وكان من الأولى بالمشرع تغليظ هذه العقوبة للحفاظ على حقوق كل من الطفل العامل والأم العاملة.

آليات الشكاوى بالنسبة لاتفاقيات العمل الأساسية:

خصصت منظمة العمل الدولية آليات معينة للشكوى من انتهاك أحد الحقوق الأساسية، ولمعرفة هذه الآليات يجب بداية معرفة أحد مبادئ المنظمة وهو مبدأ الثلاثية:

تعتبر منظمة العمل الدولية المنظمة الدولية الوحيدة التي قامت على مبدأ الثلاثية ، حيث يشترك فيها المجتمع المدني، ممثلا في منظمات أصحاب الأعمال، ومنظمات العمال، جنبًا إلى جنب مع الحكومات، وتشترك هذه المنظمات في عملية صنع القرار داخل منظمة العمل الدولية، ولممثليها حق تصويت متساوٍ مع حق ممثلي الحكومات([3]).

1- اللجنة الخاصة بالعمل الجبري، وقد أُنشئت هذه اللجنة عام 1950ويتم اللجوء إليها عندما تقوم الحاجة لذلك، وقد تكلف بعمل تقصٍ ودراسة عن بعض القضايا المتعلقة بالعمل الجبري ورفع تقرير بشأنها إلى مجلس الإدارة.

2- لجنة الحرية النقابية، وقد أنشئت هذه اللجنة عام 1951 وتختص اللجنة بفحص الشكاوى المتعلقة بالحرية النقابية، سواء كانت الدولة المشكو في حقها قد صدقت على الاتفاقيتين رقم (87 أو 98) المتعلقتين بالحرية النقابية أو لم تصدق.

وتقوم اللجنة بتلقي الشكاوى بشأن انتهاكات الحرية النقابية، ثم تبلغها إلى الحكومة المعنية، وتنتظر ردودها وتعليقها على الادعاءات، وتقوم بعد ذلك بفحص الادعاءات والردود والأدلة المقدمة، ثم تقدم استنتاجاتها وتوصياتها إلى مجلس الإدارة، وللمجلس أن يصدر توصياته إلى الحكومات بما يجب عليها اتخاذه من إجراءات لإزالة أسباب الشكوى وهذه الشكوى يمكن أن تقدم من حكومات الدول الأعضاء أما إذا قدمت من منظمات أصحاب الأعمال أو العمال فلا تكون مقبولة إلا إذا قدمت من:

- منظمة قومية لأصحاب الأعمال أو العمال ولها مصلحة مباشرة في الشكوى.

- منظمة دولية لأصحاب الأعمال أو العمال ذات مركز استشاري لدى منظمة العمل الدولية.

- منظمة دولية أخرى لأصحاب الأعمال أو العمال إذا كانت الادعاءات تمس مباشرة إحدى المنظمات القومية المنتمية إليها([4]).

الحقوق الأساسية للعاملات في سوق العمل المصري:-

تشير الإحصائيات إلى زيادة حجم عمالة المرأة في القوى العاملة من 12% عام 1986 إلى 21% عام 1998 طبقا لإحصائيات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، وهذه الزيادة لا تعنى بالضرورة تحسن وضع المرأة العاملة في مصر حيث بلغت نسبة البطالة للعام نفسه بين الإناث حوالي 16% مقارنة بمعدل البطالة بين الذكور الذي يصل إلى 5% بالإضافة إلى تركز هذه العمالة في قطاعي الزراعة والخدمات، فقد وصلت نسبة النساء العاملات في قطاع الزراعة عام 1998 إلى 36% وقد حدث تزايدٌ كبيرٌ في مشاركة المرأة في القطاع الزراعي إلا أن أغلب هذه الزيادة إنما يرجع للعمل غير مدفوع الأجر، أما عن نسبة مشاركة النساء في قطاع الخدمات فهي 41%. ([5])، أي أن أغلب العمالة النسائية تتركز في الاقتصاد غير المنظم تحت حماية قانونية ضعيفة، أو بدون أي حماية قانونية على الإطلاق وتصل نسبة العاملات في هذا القطاع إلى 39% عام 1998 أي حوالي 5.7 مليون امرأة حسب إحصائيات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء،

وعمل النساء في مجالي الزراعة والخدمات تحديدًا يعد امتدادًا لدور النساء الإنجابي ونظرة المجتمع لعملهن ونظرة النساء المتأثرة بنظرة هذا المجتمع لأنفسهن ولأعمالهن، فالنساء اللاتي يعملن بأعمال بسيطة تدر عليهن بعض الدخل يصنفن أنفسهن كنساء غير عاملات، ويعكس ذلك الوضع تمثيل المرأة في القطاع غير الرسمي والذي يعمل به الشريحة الدنيا وتتنوع الأعمال غير الرسمية في العينة في هذه الشريحة بين بيع الخضراوات والحلوى([6])، وتشير العديد من التقديرات الرسمية إلى أن عدد الأسر المعيشية التي تعولها النساء 12 و 15% من إجمالي عدد الأسر المعيشية، ويبدو أن هذه التقديرات تقلل من نسبة الأسر المعيشية التي تعولها النساء وذلك لأسباب متعددة، فمن الشائع أن تقول المرأة إن ابنها هو عائل الأسرة المعيشية في حالة عدم وجود الزوج حتى لو كان الابن لا يعمل، كما أن التقديرات الرسمية عامة لا تشمل الأسر المعيشية التي يوجد بها رجل غير قادر على العمل بسبب المرض أو العجز، وكذلك قد لا تشمل الأسر المعيشية التي تعولها نساء هجرهن الأزواج ولكنهن غير مطلقات ([7])، وتصل نسبة النساء في الوظائف الإدارية العليا حوالي 9% فقط ، وبالنظر لمدى تمتع النساء العاملات في مصر بحقوق العمل الأساسية المنصوص عليها في الاتفاقيات التي صدقت عليها مصر نجد:

1- حق المفاوضة الجماعية والحرية النقابية والإقرار الفعلي بهما في واقع النساء العاملات. أصدرت اللجنة التنسيقية للحقوق والحريات النقابية تقريراً عن الانتخابات العمالية دورة 2001/2006 رصدت فيه الأحداث التي جرت في الانتخابات النقابية في مراحلها الثلاث، اللجان النقابية ثم النقابة العامة فالاتحاد العام لنقابات عمال مصر، ورصد التقرير دور النساء في الانتخابات العمالية. وقد وصف دور النساء في التشكيلات النقابية بالتردي والتراجع، واعتبر عدد النساء اللاتي نجحن في انتخابات النقابة العمالية مؤشرًا على ذلك؛ ففى دورة 1996/ـ 2001 نجحت 900 نقابية في التشكيلات النقابية المختلفة من بينهن 4 عضوات في مجالس إدارة النقابات العامة، وواحدة عضو في مجلس إدارة الاتحاد العام للنقابات ([8]) ، أما في دورة 2001/2006فقد تراجع العدد إلى 759 مقعدا من حوالي عشرين ألف مقعد، بنسبة 37.95% من هذه المقاعد، وحصلت 10 نقابيات على عضوية مجلس إدارة النقابات العامة، أي بنسبة 2.08%([9]).

كما حازت 351 نقابية من الناجحات على مقاعد في هيئات مكاتب اللجان النقابية ، فقد حصلت 26 سيدة على منصب رئيسة لجنة نقابية من بين 1745 رئيسًا، أي بنسبة 1.4 ، 78 نائبة رئيس لجنة، 53 أمينة عام لجنة، 60 أمين عام مساعد، 67 أمين صندوق لجنة، 67 أمين صندوق مساعد.

وقد شهدت بعض النقابات ضعفًا في تمثيل النقابيات بها على الرغم من الكثافة العددية للنساء العضوات بها مثل النقابة العامة للغزل والنسيج حيث لم يزد عدد النقابيات فيها على 28 نقابية فقط. وقد رصد التقرير أيضا استبعاد النقابية نادية أحمد سالم من كشوف المرشحين لعضوية مجلس إدارة اللجنة النقابية للعاملين بشركة النصر للتليفزيون بسبب نشاطها النقابي المستقل، ولم تنجح كل الجهود لإعادتها لموقعها([10]).

أما بالنسبة للنقابات المهنية فقد بلغت نسبة مشاركة النساء في مجالس إدارتها حوالي 17%([11]).

وحصلت النساء على مقعد واحد فقط في الاتحاد العام لنقابات عمال مصر وذلك في منصب سكرتير الاتحاد العام لشئون المرأة العاملة والطفل، وهي وزيرة القوى العاملة السيدة عائشة عبد الهادي ([12])، ومن الجدير بالذكر أن هذا المقعد هو المقعد الوحيد الذي تحتله دائمًا امرأة في الاتحاد العام للنقابات، فلم يصادف أبدا أن احتل رجل منصب سكرتير عام الاتحاد لشئون المرأة العاملة والطفل، وذلك يرجع إلى النظرة المجتمعية الذكورية للنساء وربط الأطفال بالمرأة كامتداد لدورهن الإنجابي والرعائي، وتعمدا للفصل النوعي بين النساء والرجال وحصر النساء حتى لو كن عاملات في الدور الرعائي الممتد من المنزل إلى مكان العمل، وتعمد صناعة عالمين متوازيين وهما: عالم مفتوح للرجال وعالم مغلق ومحكوم للنساء.

بالنسبة لحق الإضراب الذي يعتبر أحد التطبيقات العملية والمهمة لحق التنظيم فقد رصدت التقارير اشتراك النساء العاملات مع الرجال جنبًا بجنب في الإضرابات والاعتصامات العمالية ، ومن أمثلة ذلك ما رصده مركز الأرض لحقوق الإنسان في تقريره "احتجاجات العمال في معركة التغيير في النصف الأول من عام 2005"، حول إضراب 2000 عامل وعاملة بإحدى الشركات الخاصة للغزل والنسيج بمدينة السادات لعدم حصولهم على أجورهم. تم أيضًا رصد إضرابات قامت بها عاملات فقط، فقد رصد التقرير نفسه اعتصام مائة عاملة من شركة السويس للمنسوجات بسبب وقف صرف أجورهن لمدة ثلاثة أشهر، كذلك أضرب عدد من ممرضات الرعاية الصحية بمحافظة كفر الشيخ بسبب حرمانهن من صرف مكافآتهن المقررة من وزير الصحة، على الرغم من صرف هذه المكافأة للممرضات العاملات بمستشفيات وزارة الصحة، وقد سجل إضراب آخر للممرضات في عام 2006، حيث أضربت هيئة تمريض مستشفى شبين الكوم الجامعي عن العمل لمدة ثلاثة أيام بسبب سوء المعاملة وعدم احترام حقوقهن، وقد تفاوضت النقابية عن هيئة التمريض مع إدارة المستشفى ونتج عن هذا التفاوض توجيه الإدارة اعتذارًا رسميًا للممرضات عن سوء المعاملة، والاعتراف بحقهن في المعاملة اللائقة، وتقدم وجبة نظيفة ولائقة لهن، وعدم جواز توقيع أي جزاء إلا بعد تحقيق، واعتبار أيام الإضراب الثلاثة أيام حضور وليست أيام غياب بالنسبة لهن، وصرف جميع مستحقاتهن المتأخرة([13]).

2- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري والإلزامي

يتضح من تعريف منظمة العمل الدولية للعمل الجبري السابق ذكره أن أي عمل يقوم به الفرد تحت التهديد أو الضغط يعتبر عملاً إجباريًا طالما غيبت فيه الإرادة الذاتية للعامل أو العاملة، وهذا ما يضعنا أمام قضية مهمة، فقد أظهرت البحوث أن الدافع الأساسي - لمعظم النساء العاملات لاسيما نساء الطبقة الدنيا – للخروج إلى العمل هو الحاجة إلى المال خاصة في ظل تفشي ظاهرة الفقر، فقد أظهر تقرير التنمية البشرية لعام 1998 زيادة معدل الفقر بين الإناث المشتغلات عنه في الذكور المشتغلين حيث يصل إلى 53% من الإناث في الحضر، مقابل 35% من الذكور في الحضر أيضا، وتتزايد هذه النسبة في الريف فتصل إلى 82% بين الإناث إلى 55% بين الذكور، لذلك تقبل هؤلاء النساء

العمل في ظل شروط عمل قاسية بسـبب الحاجـة إلى المـال، وخوفًـا من خطـر البطالـة تحديدًا بالنسبة للنساء العائلات لأسر، إضافة إلى نظرة المجتمع لعمـل النسـاء، يكـون من الصعب جدًا الحديث عن "إرادة" العاملات، وموافقتهن بشكل حر على شروط العمل التي يخضعن لها، فقد رصد تقرير مركز الأرض لحقوق الإنسان "عمالة المرأة في مصـر" عـدة انتهاكات تقوم بها الشركات والمصانع ضد النساء العاملات فيها، مثل زيادة ساعات العمل عن عشر سـاعات يوميـا وعـدم تناسـب المـرتب مـع عـدد سـاعات العمـل وحجم الإنتـاج للعاملة، والخصم من المرتب حتى في حالة الغياب المرضى، وتقبل العاملات العمل تحت هـذه الشـروط لخـوفهن من الفصـل والبطالـة، وتوضـح الإحصـائيات أن ضـغط الظـروف الاقتصادية على النساء يمثل الهدف الأساسي لخروج 78.8% منهن إلى سوق العمل([14]).

3- القضاء الفعلي على عمل الأطفال.

يعمـل معظم الأطفـال في النشـاط الـزراعي وفي الأغلب يكـون هـذا العمـل في نطـاق الأسرة وغير مدفوع الأجر وقد ساعد كل من الظروف الاقتصـادية السـيئة وتفشـى الفقـر خلال العقدين الأخيرين من زيادة هذه النسبة خاصـة بين الأطفـال الإنـاث لتفضـيل الأسـر تعليم الذكور عن تعليم الإناث، مما جعـل الأطفـال أكـثر عرضـة للخـروج للعمـل في سـن مبكرة([15]) ، حيث أظهرت إحصائيات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء سـنة 2000 أن حـوالي 85.83% من الأطفـال الإنـاث العـاملات يعملن في مجـال الزراعـة، و6.81% يعملن في قطاعي التصنيع والمناجم، 8.65% يعملن في قطـاع البنـاء والتشـييد، 3.81% في التجارة، 3.55% في قطاعي الخدمات، وفي العموم تبلغ نسبة الأطفال العاملين بأجر ككل حوالي 48.5%، ونسبة الأطفـال الـذين يعملـون بـدون أجـر 44.8%، وتمثـل عمالـة الأطفال4% من نسبة العمالة الكلية في مصر، بالإضافة إلى الفجوة النوعية بين الأطفـال الإناث العاملات ونظرائهن من الذكور، حيث تبلغ نسبة الـذكور الـذين ينـالون أجـرًا مقابـل عملهم 53% مقارنة بالإناث اللاتي تبلغ نسبتهن 33%، بينما تزيد نسبة الأطفـال العـاملات بدون أجر على الذكور (58%:41%).

وبالنسبة لساعات العمل أظهـرت الإحصـائيات أن 60.31% من الفتيـات العـاملات يعملن لمدة سبعة أيام في الأسبوع بدون إجازات، مقارنة بنظـرائهن الـذكور الـذين تبلـغ نسـبتهم 31.36%. ([16]) وتوضح الإحصـائيات والمؤشـرات سـوء ظـروف العمـل بالنسـبة للأطفـال العاملين وخاصـة الإنـاث منهم بالنسـبة لقلـة سـاعات الراحـة وزيـادة سـاعات العمـل عن المسموح به في القانون والاتفاقيـات الدوليـة، بالإضـافة إلى عـدم تـوافر إجـراءات الأمن الصناعي بالنسبة لهم أو تعاملهم مع أدوات خطـيرة أو في ظـروف تضـر صـحتهم أو تـؤثر على نموهم أو تسبب لهم أذى نفسيًا أو جسديًا أو تعرضـهم لخطـر الحـوادث كالعمـل في الحقـول الزراعيـة في وجـود المبيـدات الحشـرية ممـا يعـرض الأطفـال للإصـابة بـأمراض خطيرة كالسرطان وغيرها، خاصة أن معظم هـؤلاء الأطفـال وتحديـداً الإنـاث منهم يعملن بدون أي حماية قانونيـة لأنهن مسـتثنيات من نطـاق تطـبيق قـانون العمـل كالعـاملات في الزراعة البحتة وخادمات المنازل، العـاملات في نطـاق الأسـرة، كـذلك هن مسـتثنيات من نطاق تطبيق قانون النقابات العمالية وبالتالي لا يتمتعن بأي حق للتنظيم.

4- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة

تقترن المشاركة في النشاط الاقتصادي للغالبية العظمى من النسـاء بانخفـاض المسـتوى المعيشي حيث نرى أن غالبية النساء العاملات في المناطق الفقيرة يعملن فقط اضطراراً بسبب الحالة المادية، وبغرض الوفاء بالاحتياجات الأساسية لأسرهن، وتعمل غالبية النسـاء

في الأعمال المتدنية بسبب أميتهن وفقدانهن للمهارات الأساسية التي يحتـاج إليهـا سـوق العمل، بالإضافة إلى تهميشهن الاجتماعي، وهكذا فإن الـدخل الـذي يحققنـه من العمـل لا يترتب عليه تقويتهن في محيطهن الأسرى ولا يقلل من واجبـاتهن المنزليـة، ممـا ينتج عنـه مشقة عالية تؤثر على صحتهن ([17]).

وتلعب الجوانب السـلبية في العـادات والتقاليـد في مصـر دورًا مهمًـا في ارتفـاع معـدلات البطالة بين الإناث عنها بين الذكور، حيث يمثل دورها الإنجابي الأسرى عائقًا لدخولها

إلى سـوق العمـل، خاصـة في ظـل المتغيـرات الاقتصـادية المحليـة (الخصخصـة) وأثارهـا السلبية على عمالة المرأة وتؤكد الفجـوة النوعيـة المتسـعة للبطالـة بين الإنـاث والـذكور على تهميش عمل المرأة وربما يعود ذلك لتفضيل منح فرص العمل الجديدة للرجـال دون النساء خاصة في القطاع الخاص هذا بالإضـافة إلى أن الجـانب الأكـبر من عمـل الإنـاث لا يمكن إدراجه رغم قيمته الإنتاجية والاجتماعية الواضحة، فعمل النساء ولاسـيما عملهن في المنزل يكون دون مقابل في الأغلب، هذا بالإضافة إلى إغفال أدوار المرأة التابعـة لـدورها الإنجابي والأسرى والتي لم يتم قياسها حتى الآن([18]).

وفي دراسة عن عمالة النساء في إعلانات الوظائف بجريدة الأهرام طوال شهر يناير عـام 1995 أسفرت النتائج عن تقسيم عمل واضح يحدد لكل نوع وظائف بعينها، فلقد جـاء في 54% من الإعلانـات طلب للـذكور بالتحديـد وذلـك لشـغل وظـائف مهندسـين ومحاسـبين وسائقين وعمال ميكانيكية وكهرباء وطهاه ومديرين وتمثلت الإعلانات الخاصة بالنسـاء في 33% من مجموع الإعلانات لهذا الشهر وتحددت في أعمال السكرتارية ، ومربيـات وخـدم المنازل، وممرضات وعاملات بمطاعم وبائعات، وفي مقابل ذلك لم تزد الإعلانات التي لم تحدد النوع على 135 من المجموع الكلي للوظائف المعلنة وتشكل الإعلانات الـتي تطلب ذكوراً فقط مخالفـة لمبـدأ المسـاواة النوعيـة المقـررة في الدسـتور والاتفاقيـات الدوليـة والإقليمية المصدقة عليها مصر([19]).

وتشير نتائج البحـوث إلى أن حـوالي 75% من العـاملات لـدى الغـير في القطـاع الخـاص يعملن بصورة غير رسمية حتى يسهل الاستغناء عنهن إذا ما استدعت الضرورة ذلك ([20]) ، بالإضافة إلى الفجوة بين دخول الذكور والإناث فقد أجـريت دراسـة عـام 1994 وأشـارت إلى أن أجر المرأة يساوى 69% من أجر الرجل، وتزداد الفجـوة اتسـاعا في الريـف حيث يبلغ مستوى كسب المرأة 49% فقط من كسب الرجل، هذا مع العلم أن فئة المشـتغلات بدون أجر لم تدخل في هذه الحسابات([21]).

ويأتي سوء الوضع الاقتصادي للنساء وتدني أوضاع المرأة العاملة مصاحبا للدعوى الرجعية بعودة المرأة العاملة إلى المنزل وترك العمل للرجال، بل إنه ظهر عدد من الباحثين الذين يرجعون تزايد نسبة البطالة إلى زيادة دخـول النسـاء إلى سـوق العمـل، ومن الأدلـة على ذلك مـا نشـرته جريـدة الجمهوريـة القوميـة في صـدر صـفحاتها الأولى بتـاريخ 10 أكتـوبر 2006، وتحت عنوان "إجبار الزوجة على الاستقالة... جائز" عن فتوى لعميد سـابق لكليـة الحقوق جامعة الأزهر عن حق الزوج في "إجبار" زوجته على الاسـتقالة من عملهـا طالمـا رأى هذا العمل يتعارض مع واجبها الأصلي في رعاية الزوج والأبناء.

ولا يخفى أثر الأمية الشائعة بين النساء في نوعية العمل الذي يعملن به ولـذلك يعملن في الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارة عالية أو قدر عال من التعليم وبالتالي تدني الأجور الـتي يحصلن عليها، حيث يصل معدل الأمية بين النساء إلى أكـثر من 50%، وفيمـا يلي دراسـة

لحالات بعض النساء ومدى تمتعهن بالحقوق الأساسية في العمل كما أقرت منظمة العمل الدولية في إعلانها بهذا الشأن.

دراسات لحالات بعض العاملات وحقوقهن الأساسية:

- سميرة (48 سنة) كانت تعمل سكرتيرة في إحدى الشركات متعددة الجنسيات، تم فصلها من الشركة لأنها قد كبرت ولم تعد السكرتيرة الصغيرة الحسناء، وقبل أن تفصل تعمدت إدارة الشركة تقليص عملها وبالتالي مرتبها، حتى تقلل من مكافأة نهاية خدمتها؛ لأن مكافأة نهاية الخدمة تحسب على أساس آخر مرتب، وقد قامت سميرة برفع دعوى على الشركة للمطالبة بمستحقاتها وما زالت منظورة أمام المحاكم.

- أميرة (35 سنة) تعمل موظفة في إحدى الشركات الأجنبية، وهذه الشركة تميز بين العاملات المصريات، والعاملات اللاتي ينتمين لجنسية الشركة، وعندما طلبت أميرة بالمساواة معهن، قامت الشركة بفصلها، فأقامت دعوى ضد الشركة تطالب فيها بمستحقاتها التي قامت بحسابها على أساس مرتب زميلتها التي تماثلها في العمل وتنتمى لجنسية الشركة، وقد دفعت لها الشركة ما طلبته بشرط أن تسحب القضية، حتى لا يؤثر ذلك على سمعة الشركة، مع ملاحظة "أميرة" حتى لا تحاول حشد زميلاتها في العمل اللاتي يعانين من التمييز لأنهن مصريات.

- نهلة (26 سنة) تعمل في شركة أجنبية للسياحة، تقدمت بطلب إجازة للزواج. رفضت الشركة تلبية طلبها لأن الإجازة المطلوبة ستكون في الموسم السياحي. تزوجت حسب الموعد المقرر، وعند عودتها إلى العمل فوجئت بقرار فصلها من الشركة ، فأقامت دعوى تطالب فيها بعودتها إلى العمل، ودفعت الشركة بأن قرار فصلها جاء بسبب تغيبها أكثر من عشرة أيام بدون إذن ، وقد رفضت المحكمة دعواها لعدم وجود ما يسمى بإجازة زواج في قانون العمل الموحد وأنه ليس مبررا كافيا لاستحقاق الإجازة، وقبلت دفوع الشركة وأيدت قرار الفصل.

- أحلام (52 سنة) مديرة في إحدى شركات القطاع الخاص، لم ينفذ أحد مرؤوسيها أوامرها في العمل بحجة أنه لا يأخذ أوامر من امرأة، وانضم له بعض زملائه، لدرجة أنهم امتنعوا عن أداء عملهم، فما كان منها إلا توقيع الجزاء عليهم حسب القانون ثم فصلهم، وقد قام العمال برفع دعوى بطلب عودتهم إلى العمل ما زالت منظورة أمام القضاء.

- سناء (32 سنة) ممرضة اضطرت لتقديم استقالتها من علمها الذي تحبه؛ لأن زوجها لا يقبل أن تعمل زوجته حتى لا يقوى عملها ومرتبها "شوكتها" عليه، ولا تناطحه في إدارة المنزل – على حد تعبير الزوج - ، ورضخت "سناء" لرغبة زوجها حتى لا اتخرب بيتها"، ثم تراجعت عن الاستقالة مرة أخرى دون أن يعرف ورفعت دعوى تطالب فيها بعودتها للعمل. وفي أثناء تواجدها في المحكمة لنظر الدعوى،

حضر زوجها فجأة وهددها بالطلاق بشكل علـني في قاعـة المحكمـة إذا اسـتمرت وأكملت إجراءات عودتها للعمل، فتنازلت عن دعواها في المحكمة وهي تبكى.([22])

- صفية (25 سنة)، تعمل في "ورشـة" لصـناعة الملابس في منطقـة أرض اللـواء، إحدى المناطق العشوائية بمحافظة الجيزة – بـدون عقـد عمـل أو تـأمين، وتعمـل في اليـوم من 10 إلى 12 سـاعة، وقـد تصـل إلى 14 سـاعة قبـل أيـام العيـد والمواسم، وأحيانا بـدون إجـازات أو بـدل لهـا. وقـد تـركت صـفية العمـل بعـد أن حملت، لأن الشغل بيتعبها ، وذكرت صفية أن كل زميلاتها في الشغل (بنـات لسـه ما اتجوزوش أو ستات لسه ما خلفوش"، وأن غالبـا اللي بتتجـوز بتمشـي لوحـدها من الشغل لأنها بتشتغل كثير جدا لحد ما "تتهد"، وتروح مش قـادرة تعمـل شـغل البيت، أو صاحب الشغل بيمشيها لأن قوتها في الشغل بتضـعف. ولمـا سـألتها عن عقد العمل أو التأمينات ردت بأن ورش المنطقة كلها فيها بنات بتشتغل وعمر مـا حد جاب سيرة عقد عمل ولا تأمينات ، سألتها ليه ما تتفقوش مع بعض وتتفـاهموا مع أصحاب الورش، فـردت بـأن مـا فيش وقت، الواحـدة بتخلص شـغلها وتمشـى على طول وهي تعبانة، وأنه لو حصـل واتفقـوا البنـات مـع بعض، صـاحب الشـغل يطردهم ويجيب غيرهم، وغيرهم كثير مش لاقيين شغل. ([23])([24]).
- "ع" (45 سنة) تعمل في مصنع نسيج، طالبت بحقها في العلاوة الدورية، ففصـــلها صاحب المصنع تعسفًا، وتطالب بالعودة إلى عملها([25]).
- "ر" تزوجت زميلها في العمل وأنجبت طفلا، يهددها صاحب العمل بالفصل بسـبب حصـولها على راحـة لإرضـاع طفلهـا، وتخشـى أن تطـالب بإجـازة لرعايـة الطفـل لخوفها من قيام صاحب العمل بفصلها([26]).

من العرض السابق تتضح الهوة التي تفصل بين الحقوق الأساسية للعـاملات في اتفاقيـات العمل الأساسية من جهـة والقـانون الـداخلي من جهـة أخـرى، والاتفاقيـات ، وكلاهمـا مـع الواقع الفعلي للعاملات في مصر، ويتمثل ذلك في تدهور شـروط عمـل المـرأة المصـرية العاملة، ومعاناتها من التمييز، ليس فقط بينها وبين الذكور العـاملين بـل أيضا بين النسـاء بعضهن البعض؛ فالنساء الريفيات يعـانين من شـروط عمـل أسـوأ من النسـاء في الحضـر لبعدهن عن المدن مركز التنمية، وخاصـة العـاملات في الزراعـة البحتـة اللاتي يعـانين من ظروف عمل سيئة وانعدام الحماية القانونية لهن، كذلك تعاني النساء المتزوجات وتحديـدًا الأمهات منهن بسبب زيادة الأعبـاء المنزليـة وقيـامهن بـأداء عـدة أدوار رعائيـة، وإنجابيـة. وإنتاجيــة. وكــذا تعــانى النســاء اللاتي لم يحظين بفرصــة التعليم من انخفــاض أجــرهن واضــطرارهن للعمــل تحت شــروط عمــل أســوأ من اللاتي نلن حظــا أوفــر من التعليم، بالإضافة إلى عمل نسبة كبيرة منهن بدون أجر أو حماية قانونية بسـبب عملهن في نطـاق الأسرة، وتحتل بذلك المرأة الأمية الريفيـة العائلـة لأطفـال أدنى مـراتب سـلم العمـل في مصـر، إضـافة إلى ضـعف التمثيـل النقـابي للنسـاء وأثـر ذلـك على مطـالبتهن بحقـوقهن. وخروج النساء لسوق العمل بسبب ضـغط الفقـر ممـا يضـعف إرادتهن وقبـولهن بشـروط عمل سيئة، كذلك عمل الفتيات بدون أي حماية قانونية خاصة في مجالي الزراعة وخدمــة المنازل وتعرضهن لكثير من الأخطار الناجمة عن هذه الأعمال. ومن أجل تغيير أو محاولــة

تغيير هذا الوضع وضمان الحقوق الأساسية المقررة في إعلان الحقـوق الأساسـية للعمـال والصادر بناء على اتفاقيات العمل الأساسية تأتى عدة توصيات منها:

1- إنشاء منظمة العمل الدولية للجنة خاصة بمتابعة الشكاوى بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.

2- توعية القائمين على العملية القانونية باتفاقيات العمل الدولية لكونها جزءاً من القـانون المصري.

3- توعية النساء العاملات بحقوقهن القانونية، ومساعدتهن على تنظيم أنفسهن.

4- إدراج البعد النوعي في قضايا التنمية.

5- توعية القائمين بالعملية الإعلامية بأهمية دور النسـاء العـاملات، وضـرورة إلقـاء الضـوء على القضايا الخاصة بهن.

الهوامش:

(1) اللقاني، أحمد على، الشرط الاجتماعي ودور منظمـة العمـل الدوليـة ، مجلس العمـل العربي، منظمة العمل العربية، العدد 79، أكتوبر 2005.

(2) www.ilo.org.

(3). أحمد اللقاني، الشرط الاجتماعي ودور منظمة العمل الدولية، مكتب الإعلام بمنظمـة العمل العربية، (أكتوبر – نوفمبر – ديسمبر) 2005 مجلة العمل العربي العدد 79

(4) نفس المرجع السابق.

(5) الاحتياجات العملية والاستراتيجية للمرأة المصرية وأولياتها على مستوى المحافظـات، معهد التخطيط القومي، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (156)، يوليو 2002.

(6) د. هبـة نصـار وآخـرون، تحليـل الحلقـات المركـزة لبحث تنميـة الأوضـاع الاجتماعيـة والاقتصادية للمرأة في مصـر ،مركـز البحـوث الاجتماعيـة / الجامعـة الأمريكيـة بالقـاهرة، سبتمبر 1996.

(7) نادية فرح، تحليل شامل لعام 1992/ـ 1993 لمسح القوى العاملة بالعينة، مشار إليـه في د. راجي أسعد، د. ملك رشدي ، الفقر وإستراتيجية مواجهته في مصر، مركز دراسات وبحوث الدول النامية جامعة القاهرة، كراسات التنمية (6)،ـ 1999، كذلك مشـار إليـه في د. محمد أحمد إسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة في القـانون المصـري المقـارن، دار النهضة العربية، 2000.

(8) صابر بركـات، خالـد على عمـر، نقابـات بلا عمـل وعمـال بلا نقابـات / عن الانتخابـات العمالية دورة 2002/2006, اللجنة التنسـيقية للحقـوق والحريـات النقابيـة، مركـز هشـام مبارك للقانون، 2003.

(9) منى عزت، أوضاع العاملات في غياب الحماية التشريعية والنقابية، العدد السابع عشر من نشرة المرأة الجديدة، أبريل 2006.

(10) صابر بركات، خالد على عمر، نقابات بلا عمال وعمال بلا نقابات، عن الانتخابات العمالية دورة 2002/ـ 2006، اللجنة التنسيقية للحقوق والحريات النقابية، مركز هشام مبارك للقانون، 2003.

(11) أوضاع المرأة الريفية في سوق العبيد، مركز الأرض لحقوق الإنسان، 2006.

(12) www.etufegyypt.com.

(13) عماد الزيات، بسبب سوء المعاملة للممرضات يضربن عن العمل، العدد 2587 من مجلة حواء، دار الهلال، 22 أبريل 2006

(14) تقرير التنمية البشرية، مصر، UNDP، 1996.

(15) D. Kamal Samy Selim, Children and Women in Egypt: an Information Atlas, The National Council for Childhood and Motherhood, 1996.

(16) Gender Education and Child Labour in Egypt, International Labour Organization, 2004

(17) عمالة المرأة في مصر/ ملاحظات ميدانية عن عمل المرأة في ريف مصر، مركز الأرض لحقوق الإنسان.

(18) سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (156)، الاحتياجات العملية والاستراتيجية للمرأة المصرية وأولياتها علي مستوى المحافظات، معهد التخطيط القومي، يوليو 2002.

(19) د. مديحة الصفتي، مساهمة المرأة في التنمية بين القانون والواقع، دراسات ندوة المرأة والتنمية: الآفاق والتحديات، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، جامعة القاهرة، 1999

(20) المنتدى الثالث (- المرأة وسوق العمل في القطاع العمل الرسمي وغير الرسمي، المجلس القومى للمرأة، 2001).

(21) تقرير التنمية البشرية 1998/ـ 1999 مشار إليه في د. سحر مصطفى حافظ، المرأة وسوق العمل في ضوء التشريعات المصرية، العولمة وقضايا المرأة والعمل، أعمال الندوة العلمية لمركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة لكلية البنات جامعة عين شمس، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب جامعة القاهرة،2002.

(22) مقابلة شخصية مع محاميهن.

(23) مقابلة شخصية مع المبحوثة.

(24) تم تغيير الأسماء وإخفاء بعض المعلومات حرصا على خصوصية المبحوثات.

(25) شكوى وردت إلى بـاب "القـانون معـك"، العـدد 2610 مجلـة حـواء، دار الهلال، 30 سبتمبر 2006.

(26) شكوى وردت إلى بـاب "القـانون معـك"، العـدد 2594 مجلـة حـواء، دار الهلال، 10 سبتمبر 2006.

المرأة والتأمينات الاجتماعية

بقلم: صابر بركات

عرف العالم ضرورة الحماية الاجتماعية مع تطور النشاط الإنساني، وقوى الإنتاج، وقد بات من المتفق عليه أن تطور التنمية في أي مجتمع مرهون بمدى تقدم أنظمة وأوضاع الحماية الاجتماعية لأعضائه، كشرط ومظهر ونتيجة للتنمية لصالح الناس، وبمشاركتهم الإيجابية.

وتتعدد نظم التأمين الاجتماعي وتهدف جميعها للتنمية الاجتماعية، بمساندة المؤمن عليهم وتعويضهم عن الأضرار التي قد يتعرضون لها عند فقدانهم دخولهم أو عند عدم تمكنهم من الكسب الذي يعينهم على المعيشة، وضمان مستوى مقبول من المعيشة لكبار السن والمتقاعدين في مرحلة العمر التي يقل فيها العمل والإنتاجية.

والتأمينات الاجتماعية في أغلب النظم السائدة تعتمد على التمويل المشترك، الذي يسهم فيه المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال التي يعملون بها والمجتمع ممثلا في الحكومات من خلال تخصيص جزء من الضرائب والرسوم لصالح نظم التأمين الاجتماعي، مثل:

1- الضرائب المباشرة التي تفرض بنسبة معينة من الدخل.

2- الضرائب غير المباشرة على بيع السلع أو رسوم إصدار التراخيص والتصاريح.

3- رسوم الإنتاج والتصنيع والاستيراد والتصدير وغيرها من الأنشطة الاقتصادية.

4- الإتاوات التي تفرض على استغلال مصادر الثروة الطبيعية كالمناجم والمحاجر والبحار.

ونظم التأمين الاجتماعي تستهدف حماية الإنسان من المخاطر الاجتماعية بكل أنواعها والتي يتعرض لها الإنسان بصفته عضوًا في الحياة البشرية، وهي تنتج عن العلاقات الإنسانية وخاصة عن الظروف السائدة في العلاقات الاجتماعية في كل مجتمع.

التأمين الاجتماعي حق من حقوق الإنسان:

لقد حرصت الشرعية الدولية على تأكيد الحماية الاجتماعية باعتبارها حقًا من حقوق الإنسان الأساسية، نصت عليها في العديد من المواثيق الدولية مثل:

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

م/ 22 منه تنص على أن "كل شخص باعتباره عضوا في المجتمع الدولي له الحق في الأمن الاجتماعي، وله الحق في الحصول على إشباع حقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اللازمة لكرامته، وللنمو الحر لشخصيته، بفضل المجهود الوطني والتعاون الدولي في حدود موارد كل بلد".

م/ 23 منه تنص على على أن "كل شخص له الحق في العمل وفي الحماية ضد البطالة".

م/ 24 منه تنص على أن "لكل شخص الحق في مستوى معيشة كاف لتأمين صحته وحاجته المادية، وصحة وحاجات أسرته، وخاصة تلك المتعلقة بالمأكل والمسكن والخدمات الصحية والخدمات الاجتماعية الضرورية، وله الحق في الأمان من البطالة والعجز والترمل، والحالات الأخرى التي يفقد فيها وسائل العيش......".

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

م / 9 منه تنص على أن "تقر الدول الأطراف في العهد بحق كل فرد في الضمان الاجتماعي بما في ذلك التأمين الاجتماعي ".

هذا بخلاف عشرات النصوص الأخرى التي وردت في الاتفاقيات والعهود والتوصيات الدولية المختلفة لتعزز الأمان والحماية الاجتماعية للإنسان.

التأمين الاجتماعي حق مواطنة:

لقد رسخ في ضمير الإنسانية وخلال مسيرتها الطويلة أن التأمين الاجتماعي حق لصيق بالإنسان يكفله له المجتمع الذي يعيش فيه، وتعد الدولة مسئولة عنه أمام مواطنيها وأمام المجتمع الدولي. وتلتزم الدولة في مصر بموجب نص المادة (17) من الدستور ، وبأحكام الاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية الملزمة لها، بحماية الحقوق التأمينية للمقيمين على أراضيها، وتمكينهم من الاستفادة من هذه الحماية.

إلا أن الواقع يختلف عن ذلك كثيراً، ولعل الأسوأ والأكثر إيلامًا هو ما تسير عليه الدولة في اتجاه تقليص الخدمات التأمينية القائمة وتعريض النظام التأميني القائم للمخاطر، بتعديل القوانين بغرض تخفيض الحماية التأمينية وانتقاص الحقوق المغطاة بحماية تأمينية، وذلك رغم ما حققه النظام التأميني القائم من فوائض واحتياطيات كبيرة.

الهجوم على الفقراء:

رغم أن حقوق التأمينات الاجتماعية والتي سبق الإشارة إليها في النصوص السابقة تعد المستويات الأساسية المتعارف عليها كحد أدنى لأنظمة التأمين الاجتماعي دوليا وإنسانيا لا يجوز النزول عنه أو الانتقاص منه، فإن الحكومة المصرية وتحت دعاوى اختلال صناديق التأمينات الاجتماعية تسعى للهروب من التزاماتها وواجباتها تجاه مواطنيها.

ورغم الخلل الواضح في أنظمة التأمينات الاجتماعية، فإن الممولين يقومون بالتهرب منها أو بالتأمين بأجور غير حقيقية. حيث بلغ عدد المؤمن عليهم، بأجر يقدر بـ 45 جم في الشهر، حوالي 267 ألف مواطن وبنسبة 11.4% من إجمالي المؤمن عليهم بهذا الأجر. وبلغت نسبة المؤمن عليهم، بأجر أقل من 200 جم في الشهر، حوالى 60% من إجمالي المؤمن عليهم بهذا الأجر. ووصلت نسبة المؤمن عليهم، بأجر أقل من 300 جم في الشهر، إلى 70% من إجمالي المؤمن عليهم بهذا الأجر. وهو ما يؤدي بدوره إلى أجورهم تدنى المعاشات التي لا يحصل عليها المواطنون إلا بعد اقتطاع اشتراكات من أجورهم خلال فترات العمر التي ترتفع فيها الإنتاجية والعمل ولمدد طويلة يجب ألا تقل عن 20 سنة، بل ولابد أن تصل إلى 36 سنة ليستحقوا معاشًا كاملاً.

وتتعرض أعداد المؤمن عليهم للانخفاض في السنوات الأخيرة بسبب تطبيق سياسات الخصخصة ونظام المعاش المبكر على العاملين بالقطاع العام، حيث انخفض عدد المؤمن

عليهم من العاملين به من 1.354 مليون سنة 95/ 1996 إلى 965 ألفًا عام 99/ 2000 ، وكذلك بسبب العراقيل التي تضعها الحكومة أمام عمال القطاع الخاص غير المنظم للاستفادة من التأمين الاجتماعي، في الوقت نفسه الذي تسهل فيه لأصحاب الأعمال التهرب من التأمين على العاملين لديهم سواء بشكل كامل (بعدم التأمين عليهم)، أو بشكل جزئي (بالتأمين عليهم بأجور أقل من أجورهم الحقيقية) كما أوضحنا من قبل.

نظم التأمين الاجتماعي:

تهدف التأمينات الاجتماعية إلى مساندة المؤمن عليه وتعويضه عن الخسائر التي يتعرض لها عند فقده لدخله من العمل نتيجة تعرضه لأحد المخاطر، والتأمينات الاجتماعية تمول من اشتراكات المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال الذين يعملون لديهم، وتكفل وتغطى نوعين من المخاطر:

- أخطار طويلة الأجل (الشيخوخة، العجز، الوفاة).
- أخطار قصيرة الأجل (المرض، الإصابة، البطالة).

وتتحمل صناديق التأمينات مسئولية تعويض المؤمن عليه بإحدى الصور الآتية:

- المعاش الشهري.
- تعويض الدفعة الواحدة.
- المكافأة.
- تعويض جزء من الأجر.
- تحمل أعباء العلاج والرعاية الطبية.

الإطار القانوني للتأمين الاجتماعي:

تلتزم الدولة في مصر طبقا للدستور بتقديم خدمات التأمين لجميع المواطنين، حيث نص الدستور في المادة 17 منه على أن "تكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ومعاشات العجز عن العمل والشيخوخة للمواطنين جميعا وفقا للقانون".

ويحكم الإطار القانوني للتأمين الاجتماعي في مصر العديد من القوانين والتشريعات منها.

القانون رقم 79 لسنة 1975:

يعد القانون الأساسي لنظام التأمين الاجتماعي في مصر. ويغطى العاملين لحساب الغير في القطاع الحكومي وقطاعي الأعمال العام والخاص، والذين بلغ عددهم في 30/ 6/ 2003 عدد 10.604 مليون مواطن بنسبة 57.2% من إجمالي المؤمن عليهم، وموزعين كالآتي:

أ) العاملون بالجهاز الإداري للدولة والحكم المحلى والهيئات العامة (4.728 مليون).

ب) العاملون بقطاع الأعمال العام (838 ألفًا).

ج) العاملون بالقطاع الخاص النمطي (2.833 مليون).

د) العاملون بقطاع النقل البري (1.300 مليون).

ه) العاملون بقطاع المقاولات (861 ألفًا).

و) العاملون بقطاع المخابز (44 ألفًا).

ويغطى هذا النظام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، وتأمين إصابات العمل، وتأمين المرض، وتأمين البطالة. وإن كان تأمين المرض وتأمين البطالة معطلين.

ويتضمن هذا النظام صندوقين للتأمين، هما: صندوق التأمينات الاجتماعية للعاملين بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة، وصندوق للعاملين بالوحدات الاقتصادية بالقطاعين العام والخاص، وتتولى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي إدارة الصندوقين، وقد انتقلت تبعيتها من وزارة التأمينات الاجتماعية إلى وزارة المالية في آخر تعديل وزاري في ديسمبر 2005.

القانون رقم 108 لسنة 1976:

ويخص هذا القانون أصحاب الأعمال ومن في حكمهم، ويشمل الأفراد الذين يزاولون النشاط التجاري أو الصناعي أوالزراعي أو الحرفي لحساب أنفسهم، كما يشمل صغار المشتغلين لحساب أنفسهم إذا كانوا يستخدمون عمالاً أو يباشرون أعمالهم من محال ثابتة لها سجل تجاري أو ترخيص. ويبلغ عدد المؤمن عليهم طبقا لهذا القانون في 30/ 6/ 2003 1.966 مليون مواطن وبنسبة 10.6% من إجمالي المؤمن عليهم، وهو لا يغطى إلا تأمين مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة فقط.

القانون رقم 50 لسنة 1978:

ويخص القانون العاملين المصريين بالخارج، ويشترط أن لا يكون مؤمنا عليهم داخل البلاد من قبل حيث تسرى عليهم في هذه الحالة قواعد القانون 79 لسنة 1975، ويبلغ عدد المؤمن عليهم طبقا لهذا القانون في 30/ 6/ 2003 ـ 16 ألف مواطن وبنسبة لا تتعدى 0.1% من إجمالي المؤمن عليهم، وهو لا يغطى في واقع الأمر إلا خطر الوفاة فقط.

القانون رقم 112 لسنة 1980:

ويغطي هذا القانون الفئات التي لم تشملها قوانين التأمين الاجتماعي الأخرى، ويخص العمالة غير المنتظمة، مثل: عمال الزراعة، وخدم المنازل، والباعة الجائلين، وصغار المشتغلين لحساب أنفسهم وغيرهم. وهو لا يغطى إلا مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة، وهو القانون الذي أوكل إليه أخيرًا منح معاش السادات، ويغطى هذا القانون في 30/6/2003 ، 5.966 مليون مواطن وبنسبة 32.2% من إجمالي المؤمن عليهم.

المؤمن عليهم ونسبهم طبقا لقوانين التأمين الاجتماعي المختلفة في 30/6/2003

القانون	عدد المؤمن عليهم بالألف	الأهمية النسبية%
1975/79 ويضم:	10604	57.2
1- القطاع الحكومي	4728	
2- القطاع العام	838	
3- القطاع الخاص	5038	
القطاع النمطي	2833	
ق. النقل البري	1300	
قطاع المقاولات	861	
قطاع المخابز	44	
(108/1978) أصحاب الأعمال	1966	10.5
(50/1978) المصريون العاملون بالخارج	16	0.1
(112/1980) العمالة غير المنتظمة	5966	32.2
الإجمالي	18552	100

وبذلك تكون مظلة جميع الأنظمة التأمينية في مصر في 30/ 6/ 2003 لا تغطى إلا 18.552 مليون مواطن من أصل حوالي 70 مليون مواطن في ذات التاريخ يستحقون جميعهم التأمين، فإذا استثنينا أصحاب المعاشات بسبب العجز أو الشيخوخة أو مستحقى معاش السادات، فإن مظلة التأمينات الاجتماعية في بلادنا لا تغطى إلا أقل من ثلث المصريين، وهو بالتأكيد معدل منخفض ويشكل علامة خطر اجتماعي وينذر بالانفجار وعدم الاستقرار في البلاد.

أنواع التأمينات الاجتماعية التي يكفلها النظام العام:

1- تـأمين الشـيخوخة والعجـز والوفـاة: وينطبـق على جميـع أنظمـة التـأمين الاجتمـاعي المعمول بها في مصر، ويهدف توفير معـاش للمـؤمن عليـه في حالـة فقـده القـدرة على الكسب من العمل بسـبب الشـيخوخة أو العجـز، كمـا يهـدف تـأمين أسـرة المـؤمن عليـه بالحصول على معاش في حالة وفاة عائلهم.

2- تأمين إصابة العمل: وينطبق على التأمين بالقانون رقم 79/ـ 1975 فقط، ويهـدف إلى توفير العلاج والرعاية الطبية للعامل في حالة إصابته بأحد الأمراض المهنية أو نتيجة حادث أثناء العمل أو بسببه أو خلال فترة ذهابه لمباشرة العمل أو عودته منه أو نتيجـة الإجهـاد أو الإرهاق في العمل، كما يكفل له نفقـات انتقالـه إلى جهـة العلاج، وتعويضـا عن أجـره في فترة انقطاعه عن العمل نتيجـة إصـابته، وكـذلك تعويضـا عمـا يصـيبه من عجـز (جـزئي أو كلي) أو وفاة نتيجة الإصابة.

3- تأمين المرض: وينطبـق على التـأمين بالقـانون 79/ـ 1975 فقـط، ويهـدف إلى توفـير العلاج والرعاية الطبية والتعويض عن الأجر فـترة الانقطـاع عن العمـل في حالـة المـرض، وكذا للمرأة فترة الحمل والوضع.

4- تأمين البطالة: وينطبـق على التـأمين بالقـانون 79/ـ 1975 فقـط، ويهـدف إلى توفـير تعويض للعامل عن أجره خلال فترة تعطله بعد التأمين عليه في عمل.

5- تـأمين الرعايـة الاجتماعيـة لأصـحاب المعاشـات: وينطبـق على التـأمين بالقـانون 79/ 1975 فقط، ويهدف إلى توفير دور إقامـة لأصـحاب المعاشـات ومنحهم تيسـيرات خاصـة في المجالات الاجتماعية المختلفة.

وإذا كانت أغلب الحقوق التأمينية – المشـار إليهـا بعاليـه – تعرضـت وتتعـرض لاعتـداءات عميقة، مثلها مثل كل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية الأخرى، بدءا من ضمان قدرة الناس على القراءة والكتابة واكتساب المعرفة والتمتع بصحة جيدة، والحصول على عمل مناسب بأجر كاف لمعيشة إنسانية ملائمة، انتهاءً بحرص المجتمع على تمكين مواطنيـه من حقـوق العمل والإنتاج والبيئة النظيفة، ومواجهة الفقر وتعزيز التكافؤ والمسـاواة، والمـرأة تعـاني في ذلك بشكل أكثر كثافـة وعمـق، فمن معاناتهـا من التميـيز ضـد الفقـراء والتميـيز ضـد الريف إلى الوقوع في شرك الفجـوة بين الجنسـين والتحـيز للـذكور على حسـاب الإنـاث. ولنرى جوهر التمييز ضد المرأة في التأمين الاجتماعي.

يبلغ عدد المؤمن عليهم اجتماعيا في مصر 15.677732 مليون عامـل، منهم 2.261716 مليون امرأة، بما يعادل 14% فقط من المؤمن عليهم، وذلك في 30/6/2000، كمـا جـاء في تقرير نتائج أعمال وزارة التأمينات 1999/ 2000.

النساء في أنظمة التأمينات المختلفة في 30/ 6/ 2000

بيان العاملين	إجمـــالي المـــؤمن عليهم	النساء منهم	نسبتهم
القطاع الحكومي	4290395	1468968	34%

القطاع العام	965353	111111	11.5%
القطاع الخاص	4502348	492801	11%
العمالة غير المنتظمة	5919637	188836	3%
الإجمالي	15677733	2261716	14%

وينبئ الجدول السابق عن التمييز ضد المرأة في فرص العمل وفي فرص التمتع بالحماية التأمينه، فرغم أن نسبة عمل المرأة في القطاع الخاص غير المنتظم تتزايد بالتوالي فإن ذلك لا يظهر أبدا في نسب التأمين الاجتماعي في هذا القطاع، حيث لا تزيد نسبة المرأة إلى المؤمن عليهم في قطاع العمالة غير المنتظمة على 3%، وهو ما يؤكد أن المرأة هي الضحية الأمثل في تأكيد التهرب التأميني في هذا القطاع. هذا علاوة على أن نسبتها العامة في المؤمن عليهم في كل القطاعات لا تتجاوز 14% رغم أن نسبتها للعاملين في كل القطاعات تجاوزت أل 28%.

وتتضح أكثر مأساة التمييز والتحيز ضد المرأة عند مراجعة أوضاع الأجور في القطاع العام – الأحسن حالا – حيث تمثل المرأة العاملة في هذا القطاع نسبة 11.5% من إجمالي العاملين فيه، نجد أن نسبتها في الأجور المتدنية في القطاع نفسه تزيد وتصل إلى 16% من المؤمن عليهم بأجور أقل من 100 جم في الشهر، فيكون للمرأة الحظ الأكبر في الأجور المتدنية حتى في ظل العمل مع الرجال في قطاع واحد وبالشروط نفسها.

وتصل أعداد النساء العاملات داخل القطاع الخاص النمطي إلى 483756 من بين 2340377، وبنسبة تصل إلى 20% تقريبا من إجمالي العاملين في هذا القطاع، ولكن تزيد النسبة إلى 30% من إجمالي المؤمن عليهم بأجر أقل من 60 جم في الشهر.

ولعلنا إذا انتقلنا إلي طريقة توزيع المعاشات عند الشيخوخة وتوقف القدرة على العمل والكسب – عمريا أو صحيا أو نفسيا – تتضح الفجوة بين الجنسين.

معاشات الشيخوخة في صندوق العاملين بالقطاعين العام والخاص في 30/ 6/ 2000

نوع المعاش	عدد الأفراد	الإناث منهم	النسبة	قيمة المعاشات	نصيب الإناث	النسبة
تقاعد	700476	39596	5.7%	388790	12072	3%
مبكر	258726	44458	17%	728189	67298	9%
وفاة	334900	14136	4%	231024	2935	1%

طبيعية						
وفاة إصابية	27725	473	1.7%	9716	101	1%
عجز طبيعي	135790	9025	6.6%	50563	2681	5%
عجز إصابي	26722	813	3%	8261	185	2%
إجمالي	1484339	108501	7.5%	1416543	85272	6%

ويتضح من الجدول السابق أنه بينما تصل نسبة الإناث صاحبات معاش الشيخوخة في صندوق القطاعين العام والخاص في 30/6/2000إلى 7.5% من إجمالي مستحقي معاش الشيخوخة، فإنهن لا يحصلن إلا على نسبة 6% من إجمالي المعاشات المنصرفة من هذا الصندوق.

وتصل نسبتهن إلى 5.7% من إجمالي المتقاعدين، إلا أنهن لا يصرفن إلا 3% فقط مما يصرف في هذه الحالة. بل ورغم وصول نسبتهن إلى 4% من المتوفين فلا تبلغ نسبة استحقاق معاشات الوفاة عن نساء إلا 1% فقط.

وإذا كانت نسبة النساء في الخروج إلى المعاش المبكر هروبا من الاضطهاد والتمييز وصلت إلى 17% من إجمالي أصحاب المعاش المبكر، فهن لم يحصلن إلا على 9% فقط من الأموال المصروفة لإجمالي الخارجين إلى المعاش المبكر.

وهكذا يتواصل الانحدار من سيئ إلى أسوأ في واقع المرأة ابتداء من تقليل فرص العمل المتاحة لها ومروراً بانخفاض فرصها في الترقي وصعود السلم الوظيفي، أو التدرج في الارتقاء في الأعمال والمهن التي تدخلها، وانتهاء بانخفاض أجورهن ومعاشاتهن وحقوقهن الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عموما، بالإضافة لما هو شائع في المجتمع من الحرمان من الحقوق السياسية والمدنية عموما، حتى في حال المساواة في المراكز القانونية.

فالمرأة العاملة تعاني – بالتأكيد – من الاستغلال والتحيز والتمييز ضدها، ليس فقط في العمل – أثنائه وبسببه – بل وحتى في التأمين والضمان الاجتماعي والمعاشات، بل وحتى بعد وقبل ذلك ومعه داخل البيت والأسرة بسبب تحمل أعباء ومتاعب العمل المنزلي والرعاية الأسرية دون مساعدة أو تقدير في أغلب الأحوال، أي أنه عمل بلا أجر ولا تأمين، علاوة على تكثيف حرمانها من الحق الإنساني في التعليم والمعرفة والثقافة، والحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة العامة والإنجابية، والحق في التمتع بمستوى معيشة لائق، وإذا كان هذا الحرمان هو فقر عام يمس كل الفقراء ويزداد في الريف، فإن المرأة تعاني فيه أكثر بما لا يقاس بسبب فجوة النوع والتحيز الذكوري والثقافة السائدة.

ويؤكد ذلك إهدار حقوق المرأة والتمييز ضدها، وهو ما يـدفعنا بالضـرورة للعمـل من أجـل تغيير أوضاع المرأة العاملة ومواجهة التحيز ضدها، وإعمـال حقـوق الإنسـان بعـدم التميـيز ورفض التفرقـة بين المـرأة والرجـل، وتغيـير الأوضـاع الاقتصـادية والاجتماعيـة والثقافيـة القائمة في بلادنا.

ترجمات

النساء العاملات وسياسات التضامن

شاندرا موهانتى

ترجمة:سلاف طه

نحن نحلم أنه متى عملنا بجهد ستصبح قادرات على أن نلبس أطفالنا ملابس لائقة مع الاحتفاظ بقليل من الوقت والمال لأنفسنا. ونحلم أنه إذا ما عملنا بمثل جودة عمل الآخرين، فإننا سنعامل بالمثل ولن يحط من قدرنا لأننا لسنا مثلهم... ثم نسأل أنفسنا: كيف يمكن أن يصبح الحلم حقيقة؟ الآن لم نتحصل إلا على إجابتين، فإما أن نكسب جائزة اليانصيب، أو ننظم أنفسنا. وماذا عساي أن أقول إلا أنني لم أكن قط محظوظة عندما يتعلق الأمر بالأرقام. ضعي هذا في كتابك، أخبريهم أن الأمر قد يحتاج إلى وقت قد تظن البعض منهن أنهن لا يملكنه، ولكن يجب عليهن أن ينظمن أنفسهن. فالطريقة الوحيدة للتحكم ولو بقدر يسير في مجريات حياتك هو التنظيم بصورة جماعية بحيث تحصلين على الدعم ممن يشاركونك الاحتياجات نفسها. "إيرما"، عاملة فلبينية في وادي السليكون بكاليفورنيا (1993).

إن حلم "إيرما" في الحصول على حياة لائقة لها ولأطفالها، ورغبتها في أن تعامل باحترام وعلى قدم المساواة على أساس جودة عملها وما تستحقه، وقناعتها بأن الكفاح الجماعي هو الطريق للتحكم ولو بقدر يسير في مجريات حياتها الخاصة، لتعبير بليغ عن كفاح العاملات الفقيرات في إطار عصر الرأسمالية العالمية. أود في هذا الفصل التركيز على مسألة استغلال نساء دول العالم الثالث الفقيرات، وتناول مسألة قدرتهن على اتخاذ قراراتهن كعاملات. كما أود أن أتطرق أيضا إلى مسألة المصالح المشتركة للنساء العاملات استنادا إلى فهم لموقعهن واحتياجاتهن المشتركة وإلى استراتيجيات وممارسات التنظيم المستمدة من حياة العاملات اليومية والتي بمقدورها أن تحول حياة العاملات.

لقد وجدت صعوبة خاصة في كتابة هذا الموضوع، ربما بسبب التشبع شبه التام بعمليات الهيمنة الرأسمالية الذي جعل من الصعب علينا أن نتصور أشكالاً من المقاومة النسوية يمكنها أن تشكل فرقًا حقيقيًا في الحياة اليومية للنساء العاملات الفقيرات. ولكنني عندما بدأت أتحسس طريقي بين الخبرات المتشابهة للنساء العاملات (أو الأجيرات)، وبين تحركهن وأفكارهن وتحليلاتهن عن أنفسهن في ظل الاقتصاد الرأسمالي، اكتشفت حجم الكفاح الذي تقوم به النساء في مواجهة الأحوال غير المواتية وقدر اعتزازهن بأنفسهن. ومن هذه الأشكال المختلفة من الكفاح يمكننا أن نتعلم الكثير عن عمليات الاستغلال والهيمنة وكذلك عن الاستقلالية والحكم الذاتي والتحرر.

أكدت جولة دراسية إلى "تيجوانا" بالمكسيك قامت بتنظيمها "مارى تونج" من لجنة مساندة العاملات المكسيكيات، ومقرها سان دييجو، إيماني بإمكاني تنظيم العاملات لأنفسهن عبر الحدود القومية خاصة في أعقاب اتفاقية التجارة الحرة لأمريكا الشمالية (نافتا). وقد كان تبادل الأفكار والتجارب والاستراتيجيات مع "فيرونيكا فاسكويس" البالغة من العمر إحدى وعشرين عامًا – وهي من العاملات المكسيكيات التي تناضل من أجل وظيفتها ومن أجل ظروف عمل أفضل وفي مواجهة التحرش الجنسي – أحد العوامل

الملهمة في كتابة هذا الموضوع وهو عامل لا يقل أهمية عن غيره من العوامل. قامت فيرونيكا فاسكويس ومعها تسع وتسعون من العاملات السابقات في مصنع Exportadora Mano de Obra, S. A. de C. V في تجوانا برفع قضية تعد الأولى من نوعها في لوس أنجلوس بكاليفورنيا ضد ملاك مصنع Exportadora, National o-Ring of Downey للمطالبة بإرغامهم على التقيد بقوانين العمل المكسيكية وصرف ثلاثة أشهر للعمال بعد أن قامت الشركة بإغلاق عملياتها في تيجوانا في نوفمبر/ تشرين الثاني 1994. وقد كان للشجاعة والتصميم ووضوح التحليل الذي تحلت به تلك العاملات الشابات عند رفع هذه القضية، وهي الأولى من نوعها في اختبار مدى قانونية النافتا، الفضل في توضيح حقيقة مهمة، وهي أنه على الرغم من التشبع العولمي بعمليات الهيمنة الرأسمالية فإن عام 1995 كان لحظة تجلت فيها إمكانية بناء تضامن نسوى عابر الحدود.

شغلتني على مدار الأعوام القيود التي تحول دون بناء تضامن نسوى عابر للقوميات والانقسامات العرقية والجنسية والطبقية بقدر ما شغلت بالنظر في فرص التضامن والعوامل التي قد تساعد على تحقيقه. لقد شهدت حياة النساء كعاملات ومستهلكات ومواطنات تغيرات جذرية مع الصعود الاحتفالي للرأسمالية على مستوى العالم. وقد أصبحت المصالح المشتركة لرأس المال (مثل الأرباح والتراكم والاستغلال) واضحة عند هذه النقطة. ولكن كيف يمكننا الحديث عن مصالح نساء العالم الثالث الفقيرات وقدرتهن على اتخاذ قراراتهن وخفاء أو ظهور يخص العمليات الديموقراطية؟ وما هي إمكانية حصول نساء العالم الثالث العاملات على المواطنة الديموقراطية في ظل الاقتصاد الرأسمالي المعاصر؟ هذه بعض من الأسئلة التي يدور حولها هذا الفصل، والذي أرجو أن أقدم فيه توضيحا وتحليلا لموقع نساء العالم الثالث العاملات وأشكال كفاحهن المشترك لمحاولة إيجاد طرق للتعبئة والتنظيم ولفت الانتباه ورفع الوعي بخبراتهن وما يواجهنه عبر مختلف القوميات والبلدان.

ويستكمل هذا الموضوع المناقشة التي بدأتها في الفصل الثاني الخاصة بموقع النساء العاملات في الاقتصاد العالمي. وأنا أكتب انطلاقًا من المواقع المختلفة التي وجدت نفسي فيها في مراحل مختلفة، أي بوصفي ناشطة نسوية مناهضة للرأسمالية من جنوب آسيا تعيش في الولايات المتحدة وتلتزم بالعمل من أجل دعم الممارسات النسوية التحررية وتنظر من أجل الخروج بسياسة تضامن دولية عبر الثقافات ومن أجل سن هذه السياسات، وبوصفي أيضًا معلمةً وناشطةً نسويةً من العالم الثالث طالما شكل لها الاقتصاد النفسي أو تقسيم الوقت بين "البيت" و"العمل" ساحة تناقض وكفاح، وبوصفي أيضا امرأة من الطبقة المتوسطة يمثل كفاحها من أجل تعريف الذات والاستقلالية خارج مفهوم الابنة والزوجة والأم سلسلة فكرية وسياسية قادتها إلى هذا التحليل الخاص لعمل نساء العالم الثالث.

وأريد هنا فحص الفئة التحليلية الخاصة بـ "عمل النساء" والنظر إلى التطبيع التاريخي المحدد للتراتبية الهرمية للجندر والعرق من خلال هذه الفئة. إن التقسيم الدولي للعمل محوري بالنسبة للنظام العالمي الحالي وضروري من أجل تعزيز هذا النظام والحفاظ عليه فخطوط التجميع العالمية تتعلق بإنتاج البشر قدر تعلقها "بتوفير الوظائف" أو تحقيق الربح. وبالتالي فإن تطبيق الافتراضات الخاصة بالعمل والعاملين محوري لفهم السياسات الجنسية للرأسمالية العالمية. وأنا أومن أن أي مشروع نسوى مقارن يجب أن يتناول حتما علاقة العمليات الاستعمارية والاستغلالية المحلية بمثيلاتها العالمية وتعيين عملية التجانس الثقافي والأيديولوجي عبر الحدود القومية (وهو ما يتم جزئيا من خلال خلق مفهوم للمواطنة في ظل الرأسمالية المتقدمة قائم على الاستهلاك). والحقيقة أن هذا المفهوم

الخاص بالمواطن – المستهلك بالتحديد هو مـا أتناولـه بـالبحث لاحقـا في سـياق لأكاديميـا والتعليم العالي بصـورة عامـة في الولايـات المتحـدة. وفيمـا يلى سـأحاول إثبـات أن هـذا التعريف للمواطن - المستهلك يعتمد بدرجة كبـيرة على تعريـف وتنظيم مفهـوم المنتجين/ العمال الذي يستمد مفهوم المـواطن – المسـتهلك شـرعيته منـه. وأنـا هنـا أتنـاول جـانب العامل – المنتج من المعادلة، من هم العمال الـذين يقـوم مفهـوم المـواطن – المسـتهلك على وجودهم؟ وما الدور الذي تلعبـه السياسـات الجنسـية في الإيجـاد الأيـديولوجي لهـذه الفئة من العمال؟ وكيف تستخدم الرأسمالية العالمية في بحثها عن الأرباح دائمـة الزيـادة أيديولوجيات مسبوغة بمفاهيم النوع الاجتمـاعي والعـرق في نحت قـوالب لعمـل النسـاء؟ وهل يشكل الموقع الاجتماعي لنسـاء بعينهن كعـاملات أساسًـا لمصـالح مشـتركة وفرصـاً لخلق أشكال من التضامن فيما بينهن عبر الحدود القومية؟

إذ تطورت الرأسمالية العالمية، أصبح العمـل مقابـل أجـر الشـكل السـائد لتنظيم الإنتـاج والتكـاثر وأصبحت العلاقـات الطبقيـة داخـل الحـدود القوميـة وعبرهـا أكـثر تعقيـدا وأقـل شفافية. وبهذا فإن الموضوعات المتعلقة بالاقتصاد المكاني – أي الطريقـة الـتي يسـتخدم بهـا رأس المـال مسـاحات بعينهـا للإنتـاج التفاضـلي وتـراكم رأس المـال، وتحويـل تلـك المساحات (والأشـخاص في إطـار هـذه العمليـة) - تكتسـب أهميـة أساسـية في التحليـل النسوي. ففي أعقاب الكفاح النسوي من أجل الحق في العمل والمطالبـة بالحصـول على أجر متساوٍ، لم يعد ينظر إلى الحدود بين الـبيت/ الأسـرة والعمـل على إنهـا قاطعـة (هـذه الحـدود لم تكن بطبيعـة الحـال قاطعـة في حالـة النسـاء الفقـيرات والنسـاء من الطبقـة العاملة). ولطالما كانت النساء ضمن القوى العاملة، ولسوف نظل هكذا. وفي هذا الفصل أقـدم تحليلا لبعض التحـويلات التاريخيـة والأيديولوجيـة للجنـدر ورأس المـال والعمـل عـبر حدود الدول. وفي هذا السياق سأحاول الخروج بطريقـة للتفكـير في المصـالح المشـتركة لنساء العالم الثالث العاملات، وبصورة خاصة الأسئلة المتعلقة بالقـدرة على اتخـاذ القـرار وتحول الوعي.

وإذ أستند بشكل خـاص إلى دراسـات حالـة عن إ دارج نسـاء العـالم الثـالث في التقسـيم العالمي للعمل في بعض المناطق الجغرافية المختلفة في النظام العالمي المعاصـر، فأنـا أحاول أن أبـرهن على وجـود فئـة محـددة تاريخيـا من "عمـل النسـاء" كمثـال على وجـود أساس خصب وضروري للخروج بتحليل نسوي عابر للثقافات. والفكرة التي أهتم بطرحهـا هنا ليست "العمل الذي تقوم به النساء" أو حتى المهن التي نعمل بهـا أو الـتي حـدث وأن تركز عملنا بها، بقـدر مـا هي البنـاء الأيـديولوجي للوظـائف والمهـام في ضـوء المقولـات الأنثوية والبيتية والجنسانية (المغايرة) والعرقية والثقافية. ويهمني أن أضـع خريطـة لعمـل الرأسمالية عبر الانقسامات المختلفـة، وأن أتتبـع تطـبيع العمليـات والأيـديولوجيات والقيم الرأسمالية من خلال الطرق التي يتم من خلالها وضع التعريف الأساسـي لعمـل النسـاء – وهي في هذه الحالة الجندر والعرق. وأحد الأسئلة التي أقوم ببحثهـا تتعلـق بالكيفيـة الـتي تقوم بها الهوية الجندرية (والتي يتم تعريفها في أطر بيتية وجنسية مغايرة وعائلية) بتحديد أو هيكلة طبيعة العمل الذي يُسمح للنساء القيام به أو بمنع النساء من العمل بالمرة.

وعلى الـرغم من أنـني أبـني تفاصـيل تحليلي على دراسـات حالـة تعتمـد على الموقـع الجغـرافي فـإنني اقـترح منهجيـة مقارنـة تتجـاوز نهج دراسـات الحالـة وتوضـح العمليـات العالمية المستمدة من التراتبيـة الهرميـة والأيـديولوجيات وأشـكال الاسـتغلال الـتي تعـزز الأشـكال الجديـدة للاسـتعمار (أو إعـادة الاسـتعمار) أو تطوعـه. فـإن المحلي والعـالمي مرتبطان حقا عن طريق علاقات قوى أو قواعد متوازيـة ومتناقضـة وأحيانـا متقاربـة تضـع النسـاء في مواقـع مختلفـة أو متشـابهة كعـاملات. واتفـق مـع النسـويات اللاتي تـرين أن

الصراع الطبقي بمفهومه الضيق لا يصلح بعد الآن لأن يكون الأساس الوحيد للتضـامن بين النساء العاملات. فإن تعريفنا وهويتنا كعاملات يتصلان بكـل معـاني الكلمـة بحقيقـة كوننـا نساء من ذوات تاريخ عرقي أو إثني أو ثقافي أو جنسي معين. لقد قامت بعض النسـويات بتحليـل التقسـيم بين الإنتـاج والتكـاثر، وبنـاء تـركيب أيـديولوجيات الأنوثـة فيمـا يتعلـق بالفضـاءين العـام والخـاص. وأود هنـا أن أؤكـد أن (1) اسـتمرارية التعريفـات الذكوريـة للمقصـود بالأنوثـة في مجـال العمالـة ذات الأجـر، (2) وتنـوع وتعـدد عمليـات الاسـتغلال الرأسمالية التي تشكل أساس التفكير في المصالح المشتركة وأشكال التضـامن الممكنـة بين نساء العالم الثالث العاملات، (3) ووجـود تحـديات أمـام التنظيم الجمـاعي في سـياق أصبحت فيه طرق التحالف التقليدية (المعتمدة على فكرة المصالح الطبقيـة للعـاملين من الذكور) غير كافية كاستراتيجيات للتمكين.

إذا كان المنطق في النظام العالمي المتسم بالاقتصاد العابر للقوميات يتضـمن حقـا- كمـا اقترح - البناء أو التركيب الفعال لصورة "المرأة العاملة القادمة من العالم الثـالث أو ذات الأصول العرقيـة أو المهمشـة" ويعتمـد على نشـر هـذه الصـورة المسـتمدة أشـكال عـدم المسـاواة القائمـة على الجنـدر والعـرق المتوارثـة عـبر التـاريخ، وإذا كـانت هويـة هـؤلاء العـاملات مشـفرة في سـياق ذكـوري ومعرَّفـة من منطلـق علاقتهن بالرجـال والجنسـانية المغـايرة والوحــدة العائلــة القائمــة على الــزواج، فــإن نمــوذج الصــراع الطبقي بين الرأسماليين والعمال يجب أن تعاد صياغته في ضـوء مصـالح (وربمـا هويـة) نسـاء العـالم الثالث. إن الإيديولوجيات الذكورية ، الـتي تضـع النسـاء في مواجهـة الرجـال أحيانًـا داخـل المنزل وخارجه، تتخلل الواقع المادي لحياة نساء العالم الثالث العـاملات ممـا يحتم إعـادة النظر في المفـاهيم الخاصـة بكيفيـة التفكـير في مصـالح الطبقـة العاملـة واسـتراتيجيات التنظيم والخروج بمفاهيم جديدة. ولا تهدف هذه الفرضية إلى تعريف "الخبرة المشـتركة" لنساء العالم الثالث العاملات فحسب ولكنها تتضـمن أيضـا تعريـف "المصـالح المشـتركة" (بصورة ملموسة وليسـت تجريديـة) وفـرص إيجـاد أسـس للتضـامن عـبر القوميـات – أي سياق مشترك للكفاح، وبالإضافة إلى ذلك، فعلى حين اختار التركيز على النساء العـاملات من "العالم الثالث"، فإن فرضيتي تصلح أيضا للنسـاء البيضـاوات اللاتي يتم وضـعهن أيضـا في أطر عرقية. وتكون الفرضية إذا عن هيمنة الجندر والعرق وليست عن محتوى "العـالم الثالث". فإظهار نساء العالم الثـالث من حيث الجنـدر والعـرق والتكـوين الطبقي يتضـمن استخدام سيناريو رأسمالي من الإخضاع والاستغلال، كما أنها تـؤدي أيضـا إلى التفكـير في إمكانية التحرك من أجـل تحريـر المـرأة على أسـاس إعـادة تعريـف نسـاء العـالم الثـالث كفاعلات بدلا من ضحايا.

ولكن لماذا نستخدم مصطلح "العالم الثالث"، وهو مصطلح إشكالي يعتبر الكثيرون أنه قـد عفى عليه الزمن؟ ولمـاذا نقـدم افتراضـية تـؤثر الموقـع الجغـرافي لنسـاء العـالم الثـالث العاملات وخـبراتهن وهـويتهن عن تلـك الخاصـة بأيـة فئـة أخـرى من العـاملين، سـواء من الرجال أو النساء؟ واقع الأمر أن مصطلح "العالم الثالث" محاط بالمشكلات، وهو لا يقـدم تعريفًا شاملاً للاختلافات الاقتصادية والسياسية والعرقية والثقافية القائمة داخل حدود دول العالم الثالث. ولكن مقارنة بالصيغ المشابهة مثل "الشمال/ الجنـوب" والـدول المتقدمـة/ الكامنـة أو الناميـة"، فـإن مصـطلح "العـالم الثـالث" يحتفـظ بقيمـة تعليميـة وخصوصـية توضيحية تتعلق بالإرث الاستعماري والعمليات المعاصرة للاستعمار الاقتصادي والجغـرافي - السياسي الجديد لا نجدها في المصطلحات أو التعريفات الأخرى.

وفي معرض الإجابة عن السؤال الثاني أرى أنه في هذه اللحظة من تطور النظام العالمي "الجديد" وطريقة عمله، فإن نسـاء العـالم الثـالث العـاملات (واللاتي يعـرفن بكـونهن من

العالم الثالث من حيث الموقع الجغرافي وكذلك المهاجرات والنساء من أصول ملونة في الولايات المتحدة وأوروبا الغربية) تحتل موقعًا اجتماعيًا خاصًا في التقسيم العالمي للعمل، وهو الأمر الذي يوضح الخصائص الأساسية لعمليات الاستغلال والهيمنة الرأسمالية والتي عادة ما يتم التشويش والتعتيم عليها في الخطاب الخاص بعمليات "التقدم" و"التطور" (على سبيل المثال خلق فرص عمل للنساء العاملات الفقيرات في العالم الثالث كدليل على التقدم الاقتصادي والاجتماعي) التي يفترض أنها تصاحب النمو الصاخب للرأسمالية العالمية. وأنا لا أدعى أننى أفسر جميع المظاهر ذات الصلة بالعالم الاجتماعي أو أننى أقدم تحليلا شاملا لعمليات إعادة الاستعمار الرأسمالية. فما اقترحه هو أن نساء العالم الثالث العاملات لديهن هوية مشتركة، وهي هويتهن كعاملات في تقسيم عمل محدد في هذه اللحظة التاريخية. وأنا أؤمن أن التعرف على هذه الصفات المشتركة، التي قد يثبت وجودها عبر المواقع الجغرافية والتقسيمات الثقافية المختلفة، وتحليلها يطرح قراءة وفهمًا للعالم وتفسيرًا للتضامن الخاص بمناهضة الظلم القائم على الجندر والعرق والطبقة والجنسانية (المغايرة)، كما أنه ضروري أيضًا للخروج برؤية للتضامن النسوي عبر القوميات وتفعيله.

لم أكن أنا أول من افترض أن الكيانات عبر القومية تستغل النساء العاملات بطرق ما وتضعهن في موقع معين، وما أود طرحه هنا هو أنه متى فحصنا الروابط بين دراسات الحالة وقارنا فيما بينها يمكننا الخروج بنظرية أوسع حول فئة عمل النساء، وبصفة خاصة نساء العالم الثالث، في هذه اللحظة التاريخية. إن هذا التماس بين الجندر والعمل، حيث يكون تعريف العمل قائما على مفاهيم الذكورة والأنوثة والجنسانية وحيث يعيد التعريف تشكيل تلك المفاهيم، يشكل أساسا للقيام بمقارنة وتحليل عبر الثقافات يستند إلى الواقع الملموس لحياة النساء. وأنا لا أقترح أن هذا الأساس يستنفد بشكل شامل تجربة عمل النساء في مختلف الثقافات، أي أنه على الرغم من أن التركيبات المشابهة للأيديولوجيات المتعلقة بعمل النساء" قد تمكننا من إجراء تحليل عابر للثقافات فإن ذلك لا يعني بالضرورة أن حيوات النساء متشابهة إنما يعني فقط أننا يمكن أن نقارن فيما بينها. وأنا أدفع بوجود تضامن سياسي ومصالح مشتركة لدى النساء العاملات عبر الطبقة والعرق والحدود القومية اعتمادا على الاشتراك في المصالح المادية والهوية وطريقة قراءة العالم. إن فكرة التضامن السياسي في سياق إدراج نساء العالم الثالث ضمن الاقتصاد العالمي تشكل أساسًا للمقارنة والتحليل في ما بين الثقافات انطلاقات من التاريخ والموقع الجغرافي بدلا من الثقافة أو التجارب غير المستندين إلى التاريخ. وأنا هنا اختار التركيز على عدم تقطع التجارب والخبرات واستراتيجيات البقاء التي تتبعها تلك العاملات بالتحديد وعلى تحليل تلك العوامل، وإن كان هذا لا يعني أن الاختلافات وعدم الاستمرارية في التجارب غير واردة ولا أنها غير مهمة، ولكن التركيز على الاستمرارية هو اختيار استراتيجي إذ يمكننا من إيجاد طريقة لقراءة عمل الرأسمالية من موقع معين، وهو موقع نساء العالم الثالث العاملات الذي لا يزال إلى حد ما غير ظاهر وغير مطروق في النظريات ذات الصلة في حين إنه يشكل في الوقت ذاته موطنا لنوع معين من الاستغلال العالمي.

الجندر والعمل: التحولات التاريخية والأيديولوجية

تقول "لولا ويكسل"، وهي شخصية امرأة يهودية من الطبقة العاملة في فيلم لـ "كوني فيلدز" بعنوان The Life and Times of Rosie the Riveter، أو حياة وأيام روزي العاملة، "العمل يجعل الحياة حلوة". ويعكس رأى "ويكسل" تجربتها في العمل في مصنع للحام خلال الحرب العالمية الثانية في وقت انضم فيه جزء كبير من النساء في الولايات

المتحدة إلى قوة العمل للحلول محل الرجال الذين ذهبوا إلى الحرب. وفي واحد من أكثر المشاهد المؤثرة في الفيلم، توضح "ويكسل" شعورها وغيرها من النساء اللاتي عملن جنبًا إلى جنب وتعلمن مهارات جديدة وصنعن منتجات وتلقين أجراً عن عملهن عندما قيل لهن مع نهاية الحرب أنه لم تعد هناك حاجة إليهن وأن عليهن الرجوع إلى كونهن صديقات وربات منزل وأمهات. وعلى حين كانت الدعاية الأمريكية خلال الأربعينيات والخمسينيات واضحة فيما يخص عمل الرجل والمرأة وما يعنيه ذلك بالنسبة لمفاهيم الذكورة والأنوثة والبيتية فإن الأمر اختلف فيما بعد، إذ حدث تحول في تعريف العام والخاص والعاملين والمستهلكين، ولم يعد المواطنون يعرفون العمل مقابل الأجر في سياق ذكوري واضح. إلا أن ديناميكيات المنافسة على العمل والخسارة والربح في السنوات الأولى من القرن الحالي لا تزال جزءا من التحول الديناميكي الذي تسبب في انهيار المدن التي كانت قائمة على المصنع في "نيو إنجلند" في أوائل القرن الماضي، والتي تضع العمالة "الأمريكية" في منافسة "العمالة المهاجرة" و"عمالة العالم الثالث" على طول الحدود الأمريكية المكسيكية أو في وادي السليكون في كاليفورنيا". وبالمثل ثمة استمرارية فيما بين الإضراب الذي نظمته النساء العاملات في مصانع الملابس بنيويورك في 1909، وإضراب الخبز والزهور (في مصانع منسوجات "لورنس") في 1912، ودور "لولا ويكسل" في تنظيم الاتحاد أثناء الحرب العالمية الثانية، والإضرابات المتكررة في الثمانينيات والتسعينيات من القرن الماضي في مصانع المنسوجات الكورية والإلكترونيات، ومعظمهن من الشابات غير المتزوجات. وعلى حين أن التقسيم العالمي للعمل يبدو مختلفًا الآن عما كان عليه في الخمسينيات فإن أيديولوجيات عمل المرأة ومعنى عمل النساء وقيمته وكفاح النساء العاملات ضد الاستغلال ما زالت من الموضوعات الأساسية التي تشغل النسويات في كل أنحاء العالم. فلطالما ظل عمل المرأة جزءًا أساسيًا من تطور الرأسمالية وتعزيزها وإعادة إنتاجها في الولايات المتحدة وغيرها من الدول.

في الولايات المتحدة يعد تاريخ العبودية والتدريب الملزم والعمالة بموجب عقد والعمل الحر والعمل مقابل أجر موازيًا لتاريخ الجندر والعرق والجنسانية (المغايرة) شديد الترابط ببعض المسائل الواقعة في سياق تطور الرأسمالية (مثل الكفاح والصراع الطبقي). ولهذا فإن النساء المختلفات في العرق والإثنية والطبقات الاجتماعية كانت لهن خبرات في العمل وفي التنمية الاقتصادية تختلف عن خبرات النساء في ظل الممارسات الاقتصادية والاجتماعية في القرن التاسع عشر (الزراعة القائمة على العبودية في الجنوب، والرأسمالية الصناعية الناشئة في الشمال، ونظام المزارع في الجنوب الغربي، والمزارع العائلية المستقلة في المنطقة الريفية الواقعة في الوسط الغربي، والصيد/ الجمع والزراعة للسكان الأصليين في أمريكا) وعن تلك المتعلقة بالخوض في غمار العمل مقابل أجر والعمل الحر (بما في ذلك المشاريع العائلية) في أواخر القرن العشرين، وإن كانت هذه الخبرات متصلة أيضا ببعضها البعض إلى حد ما. وفي السنوات الأولى من القرن الحالي، وبعد مائة عام من فقدان الفتيات في "لويل" لعملهن بعد نقل مصانع المنسوجات إلى الجنوب من أجل العمالة الأرخص غير المنظمة في نقابات، تواجه النسويات عددًا من التحديات التحليلية والتنظيمية العميقة في مختلف أنحاء العالم. إن التأثيرات المادية والثقافية والسياسية للهيمنة والاستغلال اللذين يدعمان ما يسمى بالنظام الجديد (Brecher 1993, 12-3)) لها آثار مدمرة بالنسبة للأغلبية العظمى من سكان العالم – وبصورة خاصة النساء الفقيرات ونساء العالم الثالث، تقول "ماريا مايس" إن التقسيم المستمر للعالم إلى مستهلكين ومنتجين له تأثير عميق على نساء العالم الثالث الفقيرات اللاتي يدخلن في التقسيم العالمي للعمالة كعاملات في الزراعة ، وفي الصناعات الكبيرة مثل صناعة المنسوجات والإلكترونيات والملابس واللعب، وفي الصناعات الصغيرة

للمنتجات الاستهلاكية مثل الحرف اليدوية وصناعة الأغذية (غير الرسمية)، وكعاملات في صناعات الجنس والسياحة (Mies 1986 ,114-15).

إن القيم والقوى والمعاني المرتبطة بكون المرء مستهلكًا أو منتجًا أو عاملاً تتباين بشدة وفقا لموقعنا وكينونتنا في النظام العالمي. منذ التسعينيات أصبحت الشركات متعددة الجنسيات من أهم معالم الرأسمالية العالمية. وفي تحليل لتأثير تلك الشركات على النظام العالمي الجديد، يصف "ريتشارد بارنت" و"جون كافيناه" الساحة التجارية العالمية بأنها شبكات متقاطعة: سوق أو بازار ثقافي عالمي (يقوم بصناعة الصور والأحلام ونشرها عن طريق الأفلام والتليفزيون والراديو والموسيقى وغيرها من وسائل الإعلام)، وسوق تجارى عالمى (سوبر ماركت عام يباع فيه ويشترى ما يؤكل ويشرب ويلبس ويمتع وذلك عن طريق شبكات الإعلان والتوزيع والتسويق)، وسوق عمل عالمي (شبكة من المصانع وأماكن العمل حيث يتم إنتاج السلع والتعامل مع المعلومات وتقديم الخدمات)، وأخيراً شبكة مالية عالمية (الإتجار غير القانوني للعملة على المستوى الدولي والسندات العالمية.. إلخ) (Barnet و 1994 Cavanagh خاصة 41 -25). وفي كل شبكة من تلك الشبكات توجد أيديولوجيات عرقية للذكورة والأنوثة، وتلعب الجنسانية دورا في بناء الشكل المعترف به للمستهلك والعامل والمدير. وفي الوقت نفسه يستمر الحرمان النفسى والاجتماعي للنساء وإفقارهن، إذ تستخدم أجساد النساء وعملهن لتدعيم الأحلام والرغبات وأيديولوجيات النجاح والحياة الجيدة على المستوى العالمي بطرق غير مسبوقة.

لقد استجابت النسويات بطريقة مباشرة لتحديات العولمة وأشكال إعادة الاستعمار الرأسمالي عن طريق تناول السياسات الجنسية وتأثير الحركات الأصولية الدينية على النساء داخل الحدود القومية وفيما بينها، كما تناولت أيضا سياسات الإصلاح الهيكلي والعسكرة ونزع السلاح والعنف ضد المرأة، والتدهور البيئي وكفاح السكان الأصليين من أجل الأرض / السيادة، وتنظيم النسل والصحة والسياسات والممارسات الخاصة بالإنجاب. وفي كل حالة من تلك الحالات قامت النسويات بتحليل تأثير تلك العوامل على النساء كعاملات وشريكات جنسيات وأمهات وراعيات ومستهلكات وناقلات للثقافة والتقاليد ومغيرات لهما. ويعد تحليل أيديولوجيات الذكورة والأنوثة والأمومة والجنسانية (المغايرة) وفهم وتخطيط القدرة على اتخاذ القرار والقدرة على الاختيار أمورا أساسية لهذا التحليل والتنظيم. ولهذا فعلى حين أن وصفي للعمليات الرأسمالية الخاصة بالهيمنة وإعادة الاستعمار قد يبدو وصفًا قاسيًا إلا أنني أود أن ألفت الانتباه إلى الأشكال المتعددة للمقاومة والكفاح التي ظلت جزءا من سيناريو الاستعمار/ الرأسمالية. إذ تعتبر الأنظمة البطريركية الرأسمالية والعرقية والترتيبات الهرمية للطبقة/ الكاست جزءًا أساسيًا من التاريخ الطويل للهيمنة على النساء واستغلالهن، ولكن الكفاح ضد تلك الممارسات والطرق الفعالة والخلاقة والجماعية للتعبئة والتنظيم كانت أيضا دائما جزءًا من هذا التاريخ. والحقيقة أنني أحاول تقديم خطاب ومعرفة تحررين لتعزيز الممارسات النسوية التحريرية، إذ أن جزءا ما يحتاج إلى التغيير في إطار البطريركية العرقية الرأسمالية هو مفهوم العمل/ العمالة وكذلك تطبيع الذكورة الجنسانية المغايرة في تعريف "العامل".

وفي تحليلهما لسوق العمل في الولايات المتحدة تقول "تريزا أموت" و"جولي ماثيو" (1991) إن تلاقي الجندر والطبقة وترتيبات القوى العرقية – الإثنية كان له تأثيران رئيسيان:

أولاً: تركزت المجموعة التي تم إضعافها في الوظائف ذات الأجر المنخفض والمستوى الأقل من الأمان الوظيفي وظروف العمل

الأصعب. ثانياً: أصبح الفصل في أماكن العمل شديدا، بحيث يعمل معًا من هم من العرق نفسه - الإثنية والجندر والطبقة، وإن كان العرق – الإثنية والجندر المحددان لكل وظيفة يختلفان باختلاف الشركة والإقليم. (316-17).

وعلى حين تلفت كل من "آموت" و"ماثيو" الانتباه إلى أن هناك أشكالا نمطية من حيث الجنس والعرق لكل وظيفة فإنهما لا تصوغان نظريات حول العلاقة بين هذا التنميط والهوية الاجتماعية للعاملين المتركزين في الوظائف الأقل أجرا والتي عادة ما تكون في القطاعات الأكثر انعزالا والأقل أمنا من سوق العمل. وعلى حين أن التاريخ الاقتصادي الذي تصفانه مهم لفهم أسس العرق والجندر التي ترتكز عليها الرأسمالية في الولايات المتحدة فإن تحليلهما يطرح تساؤلاً حول ما إذا كانت هناك علاقة (غير التاريخ المشترك للهيمنة على العاملين من أصول ملونة) بين تعريف هذه الوظائف وتحديد من يتم تعيينه فيها.

وبفحص حالتين من دمج النساء في الاقتصاد العالمي (صانعات الأربطة في "نارسبورر" بالهند والنساء العاملات في صناعة الإلكترونيات في وادي السليكون) أود أن أوضح العلاقات القائمة بين الجندر والعرق والإثنية إيديولوجيات العمل والتي تضع النساء في سياق استغلالي. إن وضع النساء في موضع متناقض من حيث الطبقة والعرق والإثنية في هاتين الحالتين يشير إلى أنه على الرغم من أن الاختلافات الجغرافية والاجتماعية الثقافية الواضحة بين السياقين فإن الاقتصاد العالمي المعاصر يضع النساء في موقع متماثل عن طريق إعادة إنتاج التراتبيات الخاصة بمجتمعات محلية بعينها وتحويلها. وهناك استمرارية واضحة بين العمل في المنزل والعمل في المصنع في هاتين الحالتين من حيث أيديولوجيات العمل المتأصلة بالإضافة إلى خبرات النساء وهويتهن الاجتماعية كعاملات. ويمكننا أن نرى هذا التوجه أيضا في دراسات الحالة الخاصة بالنساء السود (من أصول أفرو- كاريبية وأفريقية) في بريطانيا، خاصة العاملات في المنازل والمصانع والمشاريع الأسرية.

ربات البيوت والعمل المنزلي:

صانعات الأربطة في "نارسبو":

تقدم الدراسة التي قامت بها "ماريا مايس" في 1982 عن صانعات الأربطة في "نارسبور" بالهند وصفا واضحا لما تتحمله النساء بسبب عمليات التنمية في بلدانهن حيث يتم "إدماج" الفلاحين الفقراء والمجتمعات القبلية في التقسيم العالمي للعمل بإملاء من تراكم الرأسمالية. وتوضح دراسة "مايس" كيف أن علاقات الإنتاج الرأسمالية تقوم على ظهور النساء العاملات المصنفات كربات بيوت. وتوفر أيديولوجيات الجندر والعمل وتاريخهما التحولي الأساس اللازم لاستغلال عاملات الأربطة، ولكن تعريف النساء على أنهن ربات بيوت يوحى أيضا بأن عمل النساء يتم وضعه في إطار من الجنسانية المغايرة – فالنساء يصنفن هكذا من حيث علاقتهن بالرجال وحالتهن الزوجية. ويوضح ما ترويه "مايس" عن تطور صناعة الأربطة وما قابل ذلك من علاقات الإنتاج التحولات الأساسية لعلاقات الجندر والطائفة والإثنية. فقد تحولت الفروقات الأصلية القائمة على الكاست التي كانت تميز بين النساء من طبقة الإقطاعيين المحاربين (ملاك الأرض) و"النارسبور" (المسيحيين الفقراء) و"السيريبالم" (الفقراء المزارعين من طائفة "كابيس"/ الهندوس) عن طريق تطور صناعة الأربطة، وظهرت تراتبية جديدة للكاست.

في الوقت الذي عقدت فيه دراسة "مايس" بلغ عدد مصانع الأربطة 60 مصنعا ، تشكلت قوة العمل فيها من 200 ألف امرأة من "النارسبور" و"السيريبالم". كانت النساء تعمل لحوالي 6 إلى 8 ساعات يوميا وتتراوح أعمارهن بين ستة أعوام إلى ثمانين عاما. تقول "مايس" إن التوسع في هذه الصناعة في الفترة من 1970 إلى 1978 ودخولها إلى السوق العالمي أديا إلى إحداث تفرقة قائمة على الطبقة والكاست داخل بعض المجتمعات المحلية بحيث تولى الرجال جميع الوظائف غير المتعلقة بالإنتاج (الشق التجاري) وتولت النساء الشق الإنتاجي. وهكذا كان الرجال يبيعون ما تصنعه النساء ويعيشون على ربحهم من عملهن. وقد عزز تقسيم العمل بين الرجال والنساء بهذا الشكل القطبي، الذي جعل الرجال يعرفون أنفسهم كمصدرين ورجال أعمال يستثمرون عمل النساء، من التعريف الاجتماعي والايديولوجي للنساء كربات بيوت ولعملهن "كنشاط لشغل أوقات الفراغ" ، أي أن العمل في هذا السياق قد اعتمد على الهوية الجنسية، وعلى التعريف المحدد للأنوثة والذكورة والجنسانية المغايرة.

وقد تسبب التفاعل بين تراتبيتين هرميتين أساسيتين، هما الكاست والجندر، في إيجاد تعريفات معيارية "لعمل النساء" فبينما كان النساء والرجال من طائفة "الكابيس" يعملون بالزراعة ونساء طائفة "الهاريجان" الأدنى من حيث الكاست تعمل في صناعة الأربطة في بدايتها، تحولت نساء طائفة "الهاريجان"، مع تطور علاقات الرأسمالية الخاصة بالإنتاج وإمكانية الانتقال من كاست/ طبقة إلى أخرى، إلى الزراعة في حين بدأت النساء من طبقة "الكابيس" في القيام "بنشاط شغل أوقات الفراغ" المتمثل في صناعة الأربطة. كانت أيديولوجية عزل وحجب النساء القائمة على الكاست ضرورية في هذا السياق لاستخلاص القيمة الفائضة. فحجب النساء وعزلهن يعد علامة على علو المقام والكاست، ولهذا ارتبط الوضع البيتى للنساء العاملات من "الكابيس" ونشاطهن (في صنع الأربطة) بمفهوم "بقاء المرأة بالبيت" وقد جاء ذلك مناسبًا بالكامل لمنطلق التراكم والربح الرأسماليين. أما الآن فإن نساء "الكابيس"، وليس نساء الطبقة الإقطاعية وأصحاب الأرض فقط، قد أصبحن محجوبات كربات بيوت ينتجن للسوق العالمي.

ومن الواضح أن أيديولوجيات العزل البيتي للنساء هي أيديولوجيات جنسية مستمدة من المفاهيم الذكورية والأنثوية للحماية والملكية. وهي أيضا أيديولوجيات قائمة على الجنسانية المغايرة تعتمد على التعريفات المعيارية للنساء كزوجات وأخوات وأمهات - أي تعريفهن دائما في ما يتصل بالزواج و"الأسرة". ولهذا فإن تحول الكاست وفصل النساء في إطار وجود البيتية أو غيابها (ربات البيت من "الكابيس" في مقابل العاملات من "الهاريجان") يربطان العمل الذي تقوم به المرأة بشكل فعال بجنسانيتها وهويتها من حيث الكاست/ الطبقة. وتصبح البيتية فاعلة في هذه الحالة بسبب استمرار أيديولوجية ربة البيت وشرعيتها وهي الأيديولوجية التي تحدد النساء من حيث مكانهن في المنزل وعلاقتهن بأزواجهن والجنسانية المغايرة. إن التناقض بين تعريفات "العمالة" و"ربة البيت" يستند إلى عدم بروز العمل وعدم التمكن من التعرف عليه بشكل ملموس (والوضع المرتبط بالكاست)، وهو في واقع الأمر يعرف النساء على أنهن غير عاملات. وبمقتضى هذا التعريف فإن ربات البيوت لا يمكن أن يكن عاملات، فمفهوم ربة البيت هو الذي يجعل من الرجال عائلين ومستهلكين. ومن الواضح أن الأيديولوجيات الخاصة "بمكان النساء وعملهن" لها أهمية قصوى في هذه الحالة إذ أن الحدود المكانية هي التي تحدد التراتبيات الهرمية القائمة على الجندر والكاست وتحافظ عليها. وبالتالي، فدراسة "مايس" توضح الآثار الملموسة للتعريف الاجتماعي للنساء كربات بيوت ، فصانعات الأربطة لسن فقط محجوبات في الإحصاءات (إذ أن عملهن يعتبر نشاطا لشغل وقت الفراغ) ولكن تعريفهن كربات بيوت يسمح أيضا بتعريف الرجال "كعائلين". وفي هذه الحالة يصبح من الممكن

تعريف الطبقة والجندر في إطار بروليتاري من خلال تطور علاقات الإنتاج الرأسمالية وإدماج النساء في السوق العالمي بسبب تاريخ الكاست والأيديولوجيات الجنسية وتحولهما.

إن قراءة عمل الرأسمالية من منظور ربات البيوت / العاملات اللاتي ينتجن للسوق العالمي يظهر التناقض الخاص بالجندر والكاست/ الطبقة بين العاملات وغير العاملات (ربات البيوت)، ويمكننا أيضا من الإقرار بالتكاليف الخفية لعمل المرأة ومن وضعها في الحسبان. وأخيرا فهو يوضح أن تعريف العمالة هو تعريف ذكوري بالضرورة حيث يأتي، مثلما تقول "مايس"، في سياق يعيش فيه الرجال على ما تنتجه النساء. وإن أحد أهم التحديات التي نواجهها هو تحليل وتحويل هذا التعريف الذكوري للعمالة، والذي يعتبر الدعامة الأساسية للثقافات الرأسمالية الذكورية. فتأثير هذا التعريف لا يقتصر على جعل عمل المرأة وتكلفة هذا العمل غير ظاهرين ولكنه أيضا يحد من قدرة النساء على اتخاذ القرار بتعريفهن على أنهن ضحايا للفقر المدقع أو "التقاليد" أو "الذكورية" بدلا من تعّريفهن على أنهن قادرات على اتخاذ قراراتهن الخاصة.

والحقيقة أن التناقضات التي تثيرها تلك الاختيارات تبدو واضحة في ردة فعل صانعات الأربطة تجاه تسمية ما يقمن به بانه "عمل أثناء وقت الفراغ". فعلى حين يبدو من الواضح بالنسبة لهن أنهن "يعملن" وعلى حين أن لديهن حسًا تاريخيًا بمدى فقرهن (في ضوء ارتفاع أسعار البضائع الذي لم يقابله الارتفاع المماثل في الأجور) فإنهن لم يتمكن من توضيح كيف وجدن أنفسهن في هذا الموقف. ولهذا وبالرغم من أن التناقضات بين عملهن ودورهن كربات بيوت وأمهات كانت واضحة بالنسبة لهن، فقد افتقرن إلى القدرة علي تحليل تلك التناقضات لفهم الصورة كاملة من حيث استغلالهن ولم يتمكن من وضع استراتيجيات وتنظيم أنفسهن لتغيير وضعهن المادي أو لتحديد مصالحهن المشتركة كنساء عاملات من طوائف وطبقات مختلفة. وقد عرفت النساء من كاست "السيريبالم" عملهن في صنع الأربطة بأنه من ضمن "أعمال المنزل" وليس عملاً مقابل أجر، بينما رأت النساء اللاتي تمكن من جعل أنفسهن منتجات صغيرات أنهن تاجرات وأنهن يبعن منتجات لا عاملات. ولهذا ففي كلتا الحالتين صدقت النساء الأيديولوجيات التي تعرفهن بأنهن لسن عاملات بحيث أصبحت هذه الأيديولوجيات جزءًا من تفكيرهن الخاص في أنفسهن. فعزلة موقع العمل (العمل يتم داخل المنزل بدلا من مكان عام) بالإضافة إلى التشبع بأيديولوجيات الكاست والأيديولوجيات الذكورية قد صعَّب من إمكانية تنظمهن كعاملات أو كنساء. ولكن "مايس" تقترح أن هناك تشققات في هذه الأيديولوجية، فالنساء قد عبرن عن حسدهن للعاملات الزراعيات اللاتي يرين أنهن يستمتعن بعملهن معا في الحقول. وما يبدو ضروريا في هذا السياق في إطار التعبئة النسوية هو إدراك الحاجة إلى تحويل هوية ربة البيت إلى هوية "امرأة عاملة أو امرأة تعمل". فإدراك المصالح المشتركة لهن كربات بيوت يختلف بصورة كبيرة عن إدراك المصالح المشتركة لهن كنساء وكعاملات.

الزوجات المهاجرات والأمهات والعمل في المصانع :

عاملات الإلكترونيات في وادي السليكون:

إن طرحي لما يحدث في نهاية خط الإنتاج العالمي بالولايات المتحدة يعتمد على دراسات قام بها كل من "ناعومي كاتز" و"ديفيد كمنيتزر" (1983 و 1986) و"كارين هوسفيلد" (1990) عن صناعة الإلكترونيات في ما يسمى بوادي السليكون بـ كاليفورنيا». إن تحليل استراتيجيات الإنتاج وعملياته يشير إلى إعادة تعريف أيديولوجية للأفكار المعيارية عن

العمل في المصانع بالنسبة لنساء العالم الثالث المهاجرات اللاتي يشكلن قوة العمل الأساسية فيها، على حين كانت العاملات في "نارسبور" يعتبرن ربات بيوت وفي حين كان عملهن يعرف على أنه نشاط لشغل أوقات الفراغ في سوق عمل عالمية شديدة التعقيد، فإن نساء العالم الثالث العاملات في صناعة الإلكترونيات في وادي السليكون كانت تعرفن على أنهن أمهات وزوجات وعاملات تكميليات. وعلى عكس الوضع في دول العالم الثالث حيث يتم البحث عن نساء "غير متزوجات" لخط الإنتاج، فإن أيديولوجية "المرأة المتزوجة" هي التي تعرف جزئيًا حدود الوظيفة في وادي السليكون ، وذلك وفقا لبيانات "كاتز" و "كمنيتزر".

وتوثق "هوسفيلد" كيف أن الأيديولوجيات الحالية للأنوثة تدعم استغلال النساء المهاجرات العاملات في الوادي وكيف أن النساء كانت عادة ما يستخدمن هذا المنطق الذكوري ضد الإدارة والافتراضات الخاصة بالمرأة "غير المتزوجة" و"المتزوجة" كقوة العمل المثلى في طرفي الموقعين الجغرافيين لخط الإنتاج العالمي للإلكترونيات (والذي يتضمن جنوب كوريا، وهونج كونج، والصين، وتايوان، وتايلاند، وماليزيا، واليابان، والهند، وباكستان، والفلبين، والولايات المتحدة، واسكتلندا، وإيطاليا Women WorkingWorldwide1993) مستمدة من الفهم المعياري للأنوثة وكينونة المرأة والهوية الجنسية. إن الصفات الملتصقة بالاختلاف بين الجنسين ومؤسسة الزواج مغاير الجنس تحوى معنا متضمنا بكون النساء قوة عمل "يمكن التحكم فيها" (سهلة الانقياد).

وتشير البيانات التي يقدمها "كاتز" و"كمنيتزر" إلى تعريف وتحول في عمل النساء يعتمد على التراتبيات المتعارف عليها تاريخيًا في الولايات المتحدة من الجندر والعرق والإثنية. والأكثر من ذلك أن تلك البيانات توضح أن وضع "توصيف للوظائف" فيما يتعلق بعمل نساء العالم الثالث يرتبط بصورة كبيرة بهويتهن الجنسية والعرفية. وفي حين تؤيد الدراسة الحديثة التي قامت بها "هوسفيلد" ما ذهب إليه "كاتز" و"كمنيتزر"، فإن "هوسفيلد" تركز بصورة خاصة على "استخدام التضارب بين الأيديولوجيات الخاصة بالجنس والعرق والطبقة والجنسية كأشكال للتحكم في العمالة والمقاومة والتي تبديها العاملات في السوق الرأسمالي اليوم" (Hossfeld 149,1990). وتكمن المساهمة التي قامت بها "هوسفيلد" في وضع خريطة لعمل الأيديولوجيات الخاصة بالجندر في هيكلة الصناعة وفي تحليل ما تسميه "استراتيجيات إعادة التأنيث" في مكان العمل.

وبالرغم من أن قوة العمل الأساسية في وادي السليكون مكونة من نساء العالم الثالث والنساء المهاجرات حديثًا، يعمل عدد كبير من الرجال المهاجرين أيضا في صناعة الإلكترونيات. في أوائل الثمانينيات شغلت 70 ألف امرأة ما يقرب من 80 إلى 90 بالمائة من الوظائف على مستوى المصانع، و45 إلى 50 بالمائة منهن كن مهاجرات من العالم الثالث وخاصة من آسيا، بينما كان الرجال البيض يعملون كفنيين أو في الوظائف الإشرافية (Kemnizer, Katz 333,1983). قامت "هوسفيلد" بدراستها بين عامي 1983 و 1986 وقدرت أنه خلال تلك الفترة كان الملونون يشغلون 80 بالمائة من الوظائف الفعالة، بينما شكلت النساء 90 بالمائة من عمال التجميع (1900، 154).
ويقول "كاتز"و "اكمنيتزر" إن الصناعة تسعى إلى الحصول على عمالة رخيصة عن طريق إزالة عنصر المهارة من عملية الإنتاج واستخدام الأنماط الخاصة بالعرق والجندر والإثنية "لاستقطاب" مجموعات العمالة "الأكثر ملاءمة" للقيام بالأعمال الشاقة ذات الأجر المنخفض. وعندما عقدت لقاءات مع المسئولين عن شئون الأفراد وصفوا تلك الوظائف بأنها لا تحتاج إلى مهارات (في سهولة اتباع وصفة)، وتتطلب القدرة على الصبر على

الأعمال الشاقة (ولهذا تكون النساء الآسيويات الأكثر ملاءمة لها)، وبأنها أنشطة تكميلية للنساء اللاتي تعتبر مهمتهن الأساسية الأمومة والعمل بالمنزل (1983 ، 335).

قد يفيد هنا أن نحاول أن نفكك توصيف هذه الوظائف من حيث علاقتها بالنساء (المتزوجات) من العالم الثالث اللاتي يقمن بها. يجب تحليل التوصيفات التي سجلها "كاتز" و"كميتزر" كتعريف لعمل النساء، خاصة التعريفات الخاصة بنساء العالم الثالث / المهاجرات. فأولا، هناك وصفها بأنها أعمال "لا تحتاج إلى مهارات" أي سهلة (في سهولة اتباع وصفة)، وفكرة القدرة على تحمل مشقة العمل، وكلتاهما ترتبطان بأبعاد خاصة بالعرق والجندر، وتعتمدان على الأنماط التي تنظر إلى نساء العالم الثالث على أنهن أطفال وتنشئ خطابا يقوم على وصف النساء غير الغربيات بأنهن "مثابرات" و "قادرات على التحمل"، وتقديم ذلك كخصائص للمجتمعات غير الغربية قبل الحديثة القائمة على الزراعة (في آسيا). ثانيا، هناك تعريف الوظائف على إنها أنشطة تكميلية لأمهات وربات بيوت، وهو الأمر الذي يضيف بعدًا آخر وهو الهوية الجنسية والاعتبارات المقبولة بالنسبة للجنسانية المغايرة للنسوية بوصفها علامات على كونهن متزوجات. وعلى الرغم من أن تلك الوظائف ليست لبعض الوقت، فهي تصنف على أنها تكميلية، وفي هذا السياق بالتحديد (أي في العالم الثالث) تعّرف احتياجات النساء للعمل على أنها مؤقتة.

وعلى حين يتبع تحليل "هوسفيلد" لمنطق الإدارة الخط نفسه فإنها تقدم فهما أكثر عمقا للكيفية التي تهمين بها أنماط الجندر والعرق في الثقافات الأكبر على وعي العمالة ومقاومتها. فهي تلفت النظر، على سبيل المثال، إلى الطرق التي تعرف بها الوظائف بالمصانع على أنها "غير أنثوية" أو لا تليق "بالسيدات الراقيات". وتقوم الإدارة باستغلال تلك الأيديولوجيات وتعزيزها عن طريق تشجيع النساء على اعتبار أن أنوثتهن تتعارض مع العمل في المصنع وتعريف تلك الوظائف بأنها ثانوية أو مؤقتة وإجبار النساء على الاختيار بين تعريف أنفسهن كنساء أو كعاملات (Hossfeld 168,1990). ففكرة المرأة أو الأنوثة تُعّرف وفقًا لنموذج بيتي عائلي يعتبر العمل فيه أمرًا تكميليًا مقارنة بهذه الهوية الأساسية. وعلى الرغم من أن 80 بالمائة من النساء المهاجرات في دراسة "هوسفيلد" كن أصحاب الدخل السنوي الأكبر في عائلتهن فقد كن لا يزلن يعتبرن أن العائل هو الرجل (1963).

وهكذا، ومثلما كان يتم استغلال صانعات الأربطة الهنديات "كربات بيوت"، فإن نساء العالم الثالث / المهاجرات في وادي السليكون يعتبرن "أمهات وصانعات بيت"، وبصورة ثانوية عاملات. وفي الحالتين ينظر إلى الرجل على أنه العائل الحقيقي. وعلى حين يُعرف العمل (الذي تقوم به النساء) على أنه يدور في مكان "عام" أو في نطاق الإنتاج، فإن هذه الأيديولوجيات تقوم على الأنماط الخاصة بكون النساء ملتزمات بمنازلهن. وبالإضافة إلى ذلك يمكن مقارنة عدم بروز العمل في سياق الوضع في الهند بطبيعة العمل المؤقتة/ الثانوية في الوادي. فكما أوضحت دراسة "مايس" التي أجريت عام 1982 تشير البيانات التي قام بتجميعها "كاتز" و"كمنيتزر" إلى وجود أيديولوجيات وتراتبيات هرمية للجندر والعرق وراء استغلال عاملات الإلكترونيات. والسؤال الذي يطرح نفسه الآن هو: كيف يمكن للنساء فهم وضعهن وإيجاد معان لحياتهن في سياق هذا الوضع الوظيفي القائم على الاستغلال؟

كذلك أوضحت اللقاءات التي عقدت مع عاملات الإلكترونيات إلى أنه وعلى العكس من آراء الإدارة، فإنهن لا يرين عملهن كعمل مؤقت ولكن كجزء من استراتيجية طويلة الأمد للحراك الاجتماعي إلى أعلى. وإذ هن على وعى بوضعهن العرقي والطبقي والنوعي،

تقاوم العاملات التقليل من قيمة عملهن عن طريق زيادة دخولهن والتنقل بين الوظائف والعمل لأوقات إضافية والعمل كعاملات بالقطعة (1983 ،ـ 337). ويُلاحظ هنا أن العاملات في وادي السليكون يقمن "بالعمل في المنزل" في ظروف مشابهة بدرجة كبيرة لتلك الخاصة بصانعات الأربطة في " نارسبور"، وفي الحالتين تعمل النساء داخل البيت في عزلة ويغطي الدخل الخاص بهذا العمل التكاليف الخاصة لعملهن (مثل الكهرباء والنظافة) ويفتقرن إلى حماية قانونية (مثل حد أدنى للأجور أو إجازة مدفوعة الأجر أو تأمين صحى). وعلى الرغم من هذا فالمعاني المتعلقة بالعمل تختلف في كل سياق، مثلما يختلف فهمنا لها.

إن التزام عاملات الإلكترونيات بالحراك الطبقي بالنسبة لـ "كاتز" و"كمنيتزر" هو تأكيد مهم للذات (335-36) ولهذا فعلى عكس الوضع في "نارسبور"، فإن العمل المنزلي في وادي السليكون له طبيعة تجارية بالنسبة للنساء أنفسهن. والحقيقة أنه في "نار سبور" يحول عمل المرأة الرجل إلى تجار، أما في الوادي فإن النساء تستغل التناقضات في الأوضاع التي تواجهها كعاملات فرديات. فعلى حين توفر العزلة والتحرك بين الكاست/ الطبقة في "نارسبور" التحديد اللازم الذي يجعل من عمل النساء في بيوتهن نشاطاً لشغل أوقات الفراغ، فإن الفكرة في وادي السليكون مرتبطة بمنطقة أمريكا الشمالية وتقوم على الطموح الشخصي والأعمال التجارية التي توفر الأيديولوجيات اللازمة لتعريف نساء العالم الثالث.

ويقول "كاتز" و"كمنيتزر" إن هذا الاقتصاد الخفى يعيد تعريف أيديولوجيات الوظائف مما يسمح بتعريفها بشكل يختلف عن كونها أساس دعم الطبقة البيضاء العاملة المستقرة تاريخيا التي تعيش في راحة في المدن (1983 ,342). وبمعنى آخر هناك صلة واضحة بين انخفاض الأجر وتعريف الوظيفة بكونها تكميلية من جهة، وحقيقة أن أسلوب حياة الملونين تعّرف بأنها مختلفة وبأنها أرخص، لهذا، ووفقا لـ "كاتز" و"كمنيتزر" فإن النساء والملونين لا يزالون يعرفون "خارج" نطاق النظام الصناعي القديم ويصبحون هدفا وأداة للتحرك الأيديولوجي بعيدا عن الطبقة ونحو الحدود القومية/ العرقية/ النوعية ،(1983 , 341). وفي هذا السياق فإن الأيديولوجية والثقافة السائدة يؤكدان على تعظيم فرص النجاح الفردي الذي ينفصل عن العمل الجماعي والكفاح السياسي والعلاقات الجماعية. وبالمثل تقول "هوسفيلد" إن المنطق العنصري والمتحيز جنسيا للإدارة بالنسبة لاحتياجات "المهاجرات" هو الذي بهذا الشكل الاستغلالي للعمالة الذي وثقته في بحثها 157,1990,58.وعلى الرغم من تحليل "كاتز" و"كمنيتزر" المعقد للعلاقة بين طرق الإنتاج وعلاقات الإنتاج الاجتماعية والثقافة والايديولوجية بالنسبة لعاملات وادي السليكون، فإن تحليلهما لا يوضح سبب كون نساء العالم الثالث قوة العمل الأساسية. وعلى الرغم أيضا من أن "هوسفيلد" تقدم تحليلاً دقيقًا لجندرة مكان العمل واستخدام المنطق العنصري لدعم التراكم الرأسمالي، فإنها تفرق أحيانًا بين "النساء" و"العمال من الأقليات" (176) ولا تحدد سبب كون النساء الملونات يشكلن غالبية قوة العمل في خطوط الإنتاج في الوادي. وفي التمييز بين النساء والملونين يميل "كاتز" و"كمنيتزر" إلى إعادة إنتاج التقسيمات المفاهيمية القديمة للجندر والعرق حين كانت النساء يعرفن بصورة أساسية عن طريق الجندر وكان الملونون يعرفون عن طريق العرق. وما يتم استبعاده هنا هو التفاعل بين الجندر والعرق، حيث تعتمد هوية النساء الخاصة بالجندر على عرقهن، وهوية الملونين على الجندر.

وأرى هنا أن البيانات التي جمعها "كاتز" و"كمنيتزر" و"هوسفيلد" توضح سبب توظيف نساء العالم الثالث عن قصد في مصانع الإلكترونيات، ويمكن السبب في إعادة تعريف

العمل كعمل مؤقت أو تكميلي أو عمل لا يحتاج إلى مهارات وفي تركيب صورة المرأة كأم أو ربة بيت، وفي توصيف الأنوثة بحيث تصبح مناقضة للعمل في المصنع، وبالإضافة إلى ذلك، فإن التفسير يقبع أيضا في التعريف المحدد لنساء العالم الثالث المهاجرات على أنهن مطيعات ومتحملات وراضيات بالأجور المتدنية عما هو متعارف عليه. وإعادة التعريف الأيديولوجي لعمل المرأة هو الذي يزودنا بالفهم الضروري للظاهرة. إذ تصف "هوسفيلد" بعض استراتيجيات المقاومة، التي تستخدم فيها العاملات منطق الجندر والعرق الذي تستخدمه الإدارة ضدهن، ضد هذه الإدارة. ولكن على الرغم من أن هذه التكتيكات قد توفر انفراجًا وقتيًا بالنسبة للوظيفة فإنها تقوم على أنماط العرق والجندر التي يمكن على المدى الطويل استخدامها ضد نساء العالم الثالث، بل التي تستخدم بالفعل ضدهن.

البنت والزوجة والأم:

النساء المهاجرات العاملات في بريطانيا

تمكنت المشاريع الأسرية من استخدام قوة العمل من النساء من الأقليات عن طريق توسط الأهل واستغلال الأيديولوجيات التي تؤكد على دور النساء كزوجات وأمهات وحافظات لشرف العائلة – Sallie Westwood and Parminder Bhachu, 1988 Enterprising Women

في مجموعة من المقالات التي تتناول حياة النساء السود ونساء الأقليات داخل المنزل وخارجه، تركز "سالى ويستوود" و"بارميندر باكو" (1988) على المزايا التي مُنحت للرأسمالية البريطانية عن طريق النواحي المتعلقة بالعرق والجندر لعمل النساء المهاجرات، وتشيران إلى ما أطلق عليه "الاقتصاد الإثني" (الموارد التي يلجأ إليها المهاجرون من أجل البقاء في ظل الظروف التي يقهرهم فيها أثر البيئة المعادية والعنصرية والاقتصاد المتدهور)، والذي يقوم في الأساس على الجندر. توضح الإحصاءات أن معدل عمل أصول أفرو- كاريبية أو آسيوية غير مسلمة بدوام كامل أعلى من معدل عمل النساء البيض في المملكة المتحدة. ولهذا فعلى الرغم من الاعتقاد بأن النساء السود (واللاتي يعرفن في هذه الحالة بأنهن من أصول أفرو- كاريبية أو آسيوية أو إفريقية) يعملن بصورة أساسية لبعض الوقت هو اعتقاد غير صحيح ، ويجب دراسة أنماط عملهن – في سياق مؤسسات العمل في البيت والشركات والمشاريع الأسرية حيث تشارك الأسرة بأكملها في كسب القوت سواء بالعمل داخل المنزل أو خارجه، وتقترح كتابات كبار النسويات في بريطانيا (Josephides, 1984 Westwood, 1983 1988 Phizacklea ، وغيرهن) أن الأيديولوجيات العائلية من البيتية والزواج المغاير الجنسانية تدعم الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي لعمل النساء السود داخل سياق المشاريع العائلية. وتقوم الأيديولوجيات الذكورية القهرية، التي تثبت دور المرأة في الأسرة، على النظم المتوارثة من الأصول الثقافية للنساء السود والتي تتصف بعدم المساواة والظلم. ويعاد إنتاج هذه الأيديولوجيات وتعزز من أجل الحصول على ربح في سياق الدولة الرأسمالية العنصرية في بريطانيا.

على سبيل المثال يوضح عمل "آنى فيزاكليا" (1983) على النساء من بنجلاديش اللاتي يعملن في صناعة الملابس في منازلهن في غرب وسط إنجلترا أن الروابط العائلية والمجتمعية التي تحافظ عليها النساء تجعلهن يعملن من الباطن في المنزل مقابل أجور منخفضة مع طول يوم العمل وارتفاع التكلفة. وبالإضافة إلى ذلك توضح دراسة "سالي ويستوود" (1984) عن النساء من مقاطعة "جوجارات" بالهند اللاتي يعملن في صناعة

الجوارب في شرق وسط انجلترا أن قوة العاملات في المصانع وقدرتهن على الابتكار المستمدة من الأعراف الثقافية لمفاهيم الأنوثة والذكورة والبيتية والتي تساعد النساء من أصول هندية والنساء البيض على المقاومة والتضامن معا هما في واقع الأمر مستمدتان من الموروثات الثقافية لمقاطعة "جوجارات". ويبحث التناقضات الموجودة في حياة النساء من تلك المقاطعة في بيوتهن ونظرة أفراد الأسرة من الرجال إلى عملهن كامتداد لأدوارهن العائلية (وليس كوسيلة لتحقيق الاستقلالية المالية) تشير "ويستوود" إلى الاستمرارية الموجودة بين أيديولوجيات البيتية داخل المنزل الناتجة عن القيم والممارسات (المتسمتين بالقمع) للثقافة الأصلية والثقافة السائدة في بيئة العمل في المصنع. فاحتفال إحداهن بالأخرى كابنة أو زوجة أو أم هو أحد أشكال التضامن في بيئة العمل ولكنها أيضا استراتيجية لإعادة تأكيد الأنوثة إذا كنا نستخدم مصطلح "هوسفيلد"

وأخيرا فإن المشاريع الأسرية التي تعتمد على الموارد والولاءات الثقافية والأيديولوجية داخل الأسرة من أجل تحويل النساء من "أقليات" إثنية إلى عاملات ملتزمات بالأهداف العائلية المشتركة تقوم أيضا على أدوار النساء كبنات أو زوجات أو حافظات لشرف العائلة (Bhachu, 1988 Josephides 1988). وعمل النساء في المشاريع الأسرية لا يكون مقابل أجر كما أنه ينشئ أشكالاً من الاتكالية شبيهة بتواكل العاملات في المنازل واللاتي لا يكون عملهن ظاهراً، رغم أنهن يتقاضين مقابله أجراً. ومن غير المستغرب أن نجد أن كلا الوضعين يعتمدان على أيديولوجيات البيئية وكينونة المرأة المنتشرة في محيط الإنتاج والإنجاب. وتشير "ساشا جوزيفايدز" (1988) عند الحديث عن المشاريع الأسرية للنساء القبرصيات إلى استخدام الأيديولوجيات العائلية "للشرف" وخلق بيئة "آمنة" خارج الفضاء العام كأساس لتعريف الأنوثة وكينونة المرأة (وهي النتيجة الحتمية لتعريف الذكورة الأبوى الذي يقوم على الحماية) مما يجعل النساء في قبرص يرين أنفسهن كعاملات لدى أسرهن بدلا من عاملات مستقلات، ولهذا فإن كل التضارب بشأن مسألة العمل يتركز في إطار الأسرة. ويعد هذا مثالاً مهمًا على خصخصة العمل وإعادة تعريف هوية النساء العاملات في المشاريع الأسرية على أن عملهن يعد "امتداد طبيعيا" لواجباتهن العائلية (وهو شبيه بما يحدث بالنسبة لصانعات الأربطة). وتحل هوية النساء كأمهات وزوجات وعضوات في الأسرة محل هويتهن كعاملات. وتؤكد الدراسة التي قامت بها "بارميندر باكو" مع شيوخ منطقة "البنجاب" (1988) على المسألة نفسها. وتشير "باكو" إلى انتشار المشروعات صغيرة النطاق في أوساط النساء من جنوب آسيا كتوجه جديد نسبيا في الاقتصاد البريطاني، وتقول إن النساء العاملات في المشاريع العائلية عادة ما يفقدن استقلاليتهن وينتهى الأمر بهن تحت سيطرة أشكال أكثر تقليدية من الهيمنة الأبوية يسيطر الرجال فيها على كل الموارد الاقتصادية داخل الأسرة أو معظمها. "وعندما تترك النساء عملهن فإنهن لا يخسرن فقط المصدر المستقل للدخل وشبكة كبيرة من الزميلات ولكنهن أيضا يجدن أنفسهن وقد عدن إلى النظام العائلي القائم علي الذكورة" (85)، وهكذا تفقد النساء "علاقتهن المباشرة بالعملية الإنتاجية" مما يثير مسألة مدى أهمية وضوح هويتهن كعاملات (حتى بالنسبة لهن).

ويوضح هذا التحليل لعمل النساء المهاجرات في بريطانيا المسار المتوازي لاستغلالهن كعاملات في سياق مختلف في الولايات المتحدة. وباختصار فإن هذه الدراسات توضح أيديولوجيات البيتية والأنوثة والعرق التي تقوم على أساسها فكرة "عمل المرأة" بالنسبة لنساء العالم الثالث في الاقتصاد المعاصر. ففي حالة صانعات الأربطة يتأتى ذلك عن طريق تعريف العمل في البيت كنشاط لشغل وقت الفراغ وتعريف العاملات أنفسهن على أنهن ربات بيوت. وكما أشرنا سابقا فإن التراتبيات الهرمية القائمة على الجندر والطبقة/ الكاست تجعل هذا التعريف ممكنًا. وفي حالة عاملات الإلكترونيات يعرف عمل

النساء على أنه نشاط شاق تكميلي لا يحتاج إلى مهارات تقوم به الأمهات وربات الـبيوت. وتعد هذه أيديولوجية أمريكية للنجاح الفردي، بالإضافة إلى التاريخ المحلى للعـرق والإثنيـة اللذين يشكلان هذا التعريف. ويمكننا إذا أن نقارن بين عدم ظهـور أو الاعـتراف بصـانعات الأربطة علنا كعاملات بالطبيعة المؤقتـة لعمـل نسـاء العـالم الثـالث في وادي السـليكون. وفي حالة النساء المهاجرات العـاملات في الشـركات العائليـة في بريطانيـا يصـبح العمـل امتدادا لأدوارهن العائلية وانتماءاتهن ويتركز على الأيديولوجيات الثقافية والإثنيـة/ العرقيـة لكينونة المرأة والبيتية والتجارة من أجل تعزيز أشكال التواكل الأبويـة. تلـك الحـالات فـإن المرونة والوقتية وعدم الاعتراف العلني بعمل النساء والبيتية في تطبيع فئـات العمـل تعـد أمور حيوية لتشكيل نساء العالم الثالث كقوة عمل رخيصة وملائمة. وكل الأفكـار السـابقة تستند إلى الأنماط الخاصة بالجندر والعرق والفقر والتي بـدورها تعـد الصـفات الـتي تمـيز نساء العالم الثالث كعاملات على الساحة العالمية المعاصرة.

وتقـول "إيلينن بـوريس" و"سـينثيا دانيلـز" (1989) إن "العمـل بـالمنزل جـزء من عـدم مركزيـة الإنتـاج الـتي يبـدو أنهـا الاسـتراتيجية الأساسـية الـتي تتبعهـا بعض القطاعـات والشركات للتعامل مع إعادة الهيكلـة الدوليـة للإنتـاج والاسـتهلاك والـتراكم الرأسـمالي". ويلعب العمـل بـالمنزل دورًا كبـيرًا في الاقتصـاد الرأسـمالي العـالمي المعاصـر. وإن مـا ناقشناه سابقا من الأعمال المنزلية التي تقوم بهـا نسـاء العـالم الثـالث في ثلاث منـاطق جغرافيــة وهي: الهنــد، والولايــات المتحــدة وبريطانيــا يشــير إلى أمــر محــدد يتعلــق باسـتراتيجيات إعـادة الاسـتعمار والرأسـمالية في هـذا المنعطـف التـاريخي. ظهـر العمـل بالمنزل في وقت ظهور العمل نفسه بالمصنع في أوائل القرن التاسع عشـر في الولايـات المتحدة، ولطالما كـان العمـل بـالمنزل – كنظـام – داعمًـا للرأسـمالية والأبويـة. وتصـنيف العـاملات بـالمنزل على أنهن عـاملات مقابـل أجـر (بـدلا من تـاجرات يتحكمن في عملهن وسـوقه) معتمـدات على صـاحب العمـل في مـا يتعلـق بالعمـل الـذي يقمن بـه عـادة في "المنزل" أو المحيط العائلي، يمكننـا من فهم كيفيـة عـدم الاعـتراف علنًـا بهـذا النـوع من العمل بهـذا الشـكل المنهجي. ومـا يسـمح باسـتمرار الطبيعـة الاسـتغلالية لهـذا النـوع من العمـل بحيث يصـبح غـير ظـاهر كشـكل من العمـل هـو أيـديولوجيات البيتيـة والتواكليـة والجنسانية (المغايرة) والتي تحدد أن النساء – وهن في هـذه الحالـة من العـالم الثـالث – ربات بيوت/ أمهات بصورة أساسـية على حين أن الرجـل هـو من يعـول/ يكسـب القـوت. وتسـتفيد فكـرة العمــل بــالمنزل من معادلــة الأيــديولوجيات الخاصــة بــالبيت والأســرة وأيديولوجيات الأبوية والعرق الثقافة للأنوثة/ الذكورة مع العمل. وهذا العمل الـذي يتم في المنزل في معرض الأعمـال المنزليـة ورعايـة الأطفـال والمهـام الأخـرى المرتبطـة "بربـة الـبيت" وهـو عمـل عـادة لا يتوقـف. ووصـف النسـاء بكـونهن "ربـات بيـوت" و"أمهـات" و"صانعات بيوت" يجعل من المستحيل اعتبارهن عاملات في المـنزل يكسـبن رزقـا دائمـا ولهن حقوق العاملات. ولهذا فإنه ليس إنتاجهن فقط هو ما يظـل مخفيـا ولكن اسـتغلالهن كعاملات أيضا إذ يتم تضمينه ضـمن العلاقـات البيتيـة الأبويـة في الأسـرة. وهـذا النـوع من العمل عادة ما يقع خارج حسابات العمالة بأجر، بالإضافة إلى الحسابات داخل ديناميكيـات الأسرة نفسها (Allen ,1989).

وتمثل المشاريع الأسرية في بريطانيـا نمطـا أيـديولوجيا ممـاثلا في سـياق طبقي مختلـف الديناميكية. تعتبر النسـاء السـود أنفسـهن تـاجرات (وليس عـاملات بـالأجر) يعملن لرخـاء أسرهن في مجتمع عنصري. إلا أنه لا يزال ينظر إلى العمل الذي يقمن به على أنه امتــداد لأدوارهن العائلية وغالبا ما يخلق أشكالا من الاتكالية الاقتصادية والاجتماعية. ولا يعني هـذا أن النساء في المشاريع العائلية لا يحصلن أبـدًا على جـزء من الاسـتقلالية ولكن المقصـود هو أن هـذا النظـام يسـتغل عمـل نسـاء العـالم الثـالث بالاسـتناد إلى التراتبيـات الهرميـة

المتأصلة في البحث عن الحراك الاجتماعي إلى أعلى في المجتمع البريطاني الرأسمالي (العنصري)، وبتعزيز هذه التراتبيات. وما يجعل هذا النوع من العمل ذا طبيعة استغلالية في ساحة الرأسمالية العالمية المعاصرة هو أن عدم ظهوره والاعتراف به علنا (سواء علي مستوى السوق أو حتى بالنسبة للعاملات أنفسهن أحيانًا) يعتمد على علاقات عنصرية متأصلة تفرق بين الجنسين داخل وخارج النظام العائلي للعلاقات الجنائية المغايرة. وهذا هو السبب أيضا في أن تغيير العلاقات المجندرة التي تعزز العمل بالبيت وتنظيم العاملات بالمنازل يعد تحديًا كبيرًا بالنسبة للنسويات.

يطرح تحليل العمل في المصنع والتجارة العائلية في بريطانيا والعمل بالمنزل في المواقع الجغرافية الثلاثة سؤالاً حول ما إذا كان العمل في البيت أو المصنع ليعرف على هذا الشكل إذا كانت المرأة غير متزوجة. ففي هذه الحالة يعتمد تشكيل مفهوم العمالة علي الأيديولوجيات الخاصة بالجندر. وتغيب هنا حقيقة أن العمل ضروري لنفسية النساء العاملات وقدرتهن على البقاء المادي والروحي ونموهن، وبدلاً من ذلك يُفترض أن هوية النساء كربات بيوت وزوجات وأمهات (وهي نفسها هويتهن خارج محيط العمل) توفر للنساء الحماية والنمو. ولا تضمن نساء العالم الثالث في العمالة/ رأس المال كما لو أن العمل في حالتهن غير ضروري لاستقلاليتهن الاقتصادية والاجتماعية والنفسية وقدرتهن على اتخاذ قراراتهن بأنفسهن وتقرير مصيرهن – وفي هذه الحالة يصبح خلق علاقة إيجابية مع العمل على المستوى الفكري أو العملي أمرا مستحيلاً.

مصالح مشتركة/ احتياجات مختلفة:

الكفاح المشترك للنساء الفقيرات العاملات

استعرض هذا الفصل إلى الآن الأيديولوجيات المشتركة بين أشكال استغلال (معظم) نساء العالم الثالث العاملات الفقيرات من قبل الاقتصاد الرأسمالي العالمي في مواقع جغرافية مختلفة. وتحليل الاستمرارية التي تربط بين العمل في المصنع والعمل بالمنزل وعلاقتها بمعاملة النساء العاملات في العالم الثالث كأشياء وإخضاعهن للبيتية بحيث تصبح هويتهن - كعاملات – ثانوية مقارنة بأدوارهن وهويتهن العائلية بالإضافة إلى التراتبيات الهرمية العرقية/ الإثنية القائمة على الأبوية تكشف عن التحدي الكبير الذي يواجه تنظيم النساء العاملات على أساس مصالحهن المشتركة. فمن الواضح أن أولئك النسوة لسن فقط ضحايا لعمليات الاستعمار والاستغلال، إذ يوضح تحليل دراسات الحالة مستويات مختلفة من وعيهن باستغلالهن وأشكالاً مختلفة للمقاومة وطرقا مختلفة لفهم التناقضات التي تواجه قدرتهن على اتخاذ قراراتهن بأنفسهن كعاملات. وعلى حين أن هذا الفصل يضع تصورا للمصالح المشتركة للنساء العاملات استنادًا إلى فهم المواقع والاحتياجات المشتركة فإن التحليل يوضح عمليات الكبت وليس أشكال المعارضة. كيف نظمت نساء العالم الثالث الفقيرات أنفسهن كعاملات حتى الآن؟ كيف نضع تصورا للمقصود "بالمصالح المشتركة" استنادا إلى "السياق المشترك للكفاح" بحيث تصبح النساء قادرات على اتخاذ قراراتهن وعلى الاختيار بالشكل الذي يؤدى إلى تحول وعيهن وحياتهن اليومية كعاملات؟

وكما سبق أن ذكرنا فمع الهيمنة الحالية للمصالح التعسفية للسوق ورأس المال العابر للقوميات على الساحة العالمية تصبح الاعتبارات والتعريفات القديمة لرأس المال/ العمالة أو "العامل" أو حتى "للكفاح الطبقي" غير دقيقة، ويصعب النظر إليها على أنها فئات مفاهيمية أو تنظيمية صالحة. وفي الواقع فإن المأزق الذي يواجه النساء العاملات الفقيرات وخبراتهن في البقاء والمقاومة وإقامة أشكال جديدة من التنظيم لكسب الرزق

وتحسين حياتهن اليومية هو الذي يوفر فرصا جديدة للكفاح والتحرك. وفي هذه الحالة فإن خبرات نساء العالم الثالث العاملات تساعد على فهم وتغيير خبرات العمل والحياة اليومية للنساء الفقيرات في كل مكان. ويتناول الجزء الأخير من هذا الفصل تلك الأسئلة مقترحاً تعريفًا لمسألة المصالح المشتركة لنساء العالم الثالث العاملات في الاقتصاد العالمي الحالي مستمداً من عمل المفكرة النسوية السياسية "آنا ج. جوناسدوتر".

تنظر "جوناسدوتر" في مفهوم مصالح النساء في ضوء النظرية السياسية الديموقراطية القائمة على المشاركة، وتركز من حيث الشكل والمحتوى على نظرية المصالح الاجتماعية والسياسية التي تشير إلى "الطبقات المختلفة للوجود الاجتماعي: القدرة على اتخاذ القرارات والاحتياجات/ الرغبات التي تمنح قوة ومعنى للقدرة على اتخاذ القرار" (Jonasdottir 175,1988 . ثمة محللون سياسيون ينادون بنظريات حول وضع المصالح المشتركة في صيغة شكلية (أي إدعاء المرء بكونه "ضمن الجماعة"، واختيار المرء بأن يشارك في تعريف المصطلحات الخاصة بكينونته، أو إيجاد الظروف المناسبة لهذا الاختيار) ، ويرفض البعض الآخر مفهوم المصالح مفضلين عليه مفهوم "الاحتياجات والرغبات" الفردية (الشخصية) والجماعية (عواقب الاختيار). وتحكم "جوناسدوتر" بين المفهومين وتضع مفهومًا للمصالح المشتركة للنساء يركز على المفهوم الأول ولكنه يحمل ملامح من كليهما. فتقول إن الجانب الشكلي من المصالح (كون المرء "ضمن جماعة") أمر حيوي. ومن المفهوم تاريخيًا، ومما نراه من التجارب الحياتية للبشر، فإن المصالح الخاصة بالعمليات الأساسية للحياة الاجتماعية تنقسم بين مجموعات الناس قدر اختلاف ظروفهم المعيشية. ولهذا يمكن مع تعريف المصالح تاريخيًا واجتماعيًا وصفها بأنها "موضوعية" (41)، أو بمعنى آخر توجد أسس مادية وتاريخية منهجية للقول بأن نساء العالم الثالث العاملات لهن مصالح مشتركة. ولكن "جوناسدوتر" تقترح أن الجزء الثاني من نظرية المصالح وهو تلبية الاحتياجات والرغبات (وهي هنا تفرق بين القدرة على اتخاذ القرارات ومع ما يترتب على هذه القدرة) يبقى غير واضح. ولهذا فإن محتوى الاحتياجات والرغبات من وجهة نظر المصالح يظل مفتوحًا أمام التفسيرات الشخصية. وفقا لـ "جوناسدوتر" يمكن للنسويات الاعتراف بالمصالح المشتركة للنساء (الموضوعية) والنضال من أجلها في إطار التمثيل الفعَّال والخيارات الخاصة بالمشاركة في السياسة الديموقراطية مع عدم اختزال المصالح المشتركة للنساء (وفقا للاحتياجات والرغبات الشخصية) على المستوى الشكلي للموضوع والخاص بكونهن "ضمن الجماعة". وتتيح هذه النظرية لنا الاعتراف بالمصالح المشتركة وإمكانية إيجاد القدرة على اتخاذ القرار على أساس الموقع الاجتماعي والخبرة، ونظل محتفظين بما أرى أنه الأمر الأساسي الأعمق لفهم الاحتياجات والرغبات والخيارات (مسألة الوعى الحاسم المغيّر) والتنظيم اعتمادًا عليها لإحداث تحول مادى وأيديولوجي في ظروف الحياة اليومية. وهذا الأمر الأخير له بعد تعليمي وقدرة على إحداث تحولات غير موجودة في الأمر الأول.

ما الصلة بين هذه النظرية ومفاهيم المصالح المشتركة لنساء العالم الثالث العاملات؟ إن تفرقة "جوناسدوتر" بين القدرة على اتخاذ القرار والنتائج المترتبة على ذلك تفرقة مهمة تواجه النسويات في هذا المجال عدة تحديات وهي (1) فهم أن نساء العالم الثالث العاملات لهن مصالح مشتركة موضوعية كعاملات (ولهذا فيجب أن تكون لديهن القدرة على اتخاذ القرار كعاملات)، و(2) التعرف على التناقضات وعدم وضوح الوعي لدى النساء بأنفسهن كعاملات وبالتالي باحتياجاتهن ورغباتهن – مما يؤثر في بعض الأحيان سلبًا على قدرتهن على تنظيم أنفسهن على أساس مصالحهن المشتركة (نتائج القدرة على اتخاذ القرارات). ولهذا يجب أن تحلل العلاقة بين الموقع الاجتماعي والخبرات التاريخية والحالية للهيمنة على نساء العالم الثالث العاملات من جهة، ونظرية الهوية الاجتماعية

المشتركة لنساء العالم الثالث العاملات من جهة أخرى. واستعراض أشكال الكفاح المشتركة لنساء العالم الثالث الفقيرات العاملات وعلاقتها بالنظرية التي ذكرناها عن المصالح المشتركة يقدم خريطة لموقعنا الحالي في إطار هذا المشروع.

في حالة النساء العاملات في المناطق التجارية الحرة في عدد من الدول تعد اتحادات العمال هي الشكل الظاهر للتعبير عن احتياجات ومطالب النساء الفقيرات. ولكن التحيز الجنسي لاتحادات العمال قد جعل النساء يشعرن بالحاجة إلى هيكل تنظيمي بديل أكثر ديموقراطية وإلى تشكيل اتحادات خاصة بالنساء (كما هو الحال في كوريا والصين وإيطاليا وماليزيا (راجع Women Working Worldwide 1993) أو إلى الاتجاه إلى المجموعات المجتمعية أو اللجان الخاصة بالكنائس أو التنظيمات النسوية. وعادة ما كانت العاملات من العالم الثالث في مصانع الإلكترونيات بالولايات المتحدة معاديات لاتحادات العمال التي يشعرن أنها مبنية على نموذج الرجل الأبيض من الطبقة العاملة الأمريكية. وعلى هذا فإن تدخل الكنيسة في كفاح النساء العاملات المهاجرات كان شكلاً مهمًا من أشكال الكفاح الجماعي في الولايات المتحدة (Women Working 38,1993 (Worldwide))

خرجت النساء العاملات باستراتيجيات مبتكرة للكفاح بإنشاء اتحادات نسائية. فعلى سبيل المثال احتلت نقابة النساء العاملات في كوريا مصنع في "ماسان" وانتقلت النساء للعيش هناك وقمن بطهو الطعام وحراسة الماكينات والمصنع، وأوقفن الإنتاج بشكل شبه كامل.(Women Working Worldwide 31,1993) وفي هذا الشكل من احتلال مكان العمل تصبح الأفعال اليومية جزءًا من المقاومة (وهو ما كان واضحًا أيضًا في الكفاح من أجل حقوق الرفاهية في الولايات المتحدة) وتستند المقاومة فيها إلى واقع الحياة اليومية للنساء الفقيرات، وهي بذلك تعبر ليس فقط عن مصالحهن المشتركة كعاملات ولكنها تشكل أيضًا اعترافًا بظروفهن الاجتماعية كنساء يعتبرن أن الفصل بين عملهن وبيتهن لا قيمة له. ويعتبر هذا "الاحتلال" استراتيجية جماعية تلفت الانتباه إلى أن النساء الفقيرات العاملات يبنين مجتمعًا خاصًا بهن كشكل من أشكال البقاء.

وتنادى "كومودينى روزا" بأمر مماثل في تحليلها "لعادات المقاومة" التي تتبعها النساء العاملات في المناطق التجارية الحرة في سريلانكا وماليزيا والفلبين (Rosa 1994 , خاصية 86). فحقيقة أن النساء يعملن ويقمن معا في هذه المناطق أمر حيوي بالنسبة لتحليل طريقة بنائهن للمجتمعات والتشارك في الموارد والأحلام، وتقديم الدعم والمعونة لبعضهن البعض على خط الإنتاج والتجميع وفي الشارع وإيجاد سبل فردية وجماعية للمقاومة. تقول "روزا" إن هذه الأشكال من المقاومة والدعم المتبادل تنبع من "ثقافة الخضوع" التي اعتادتها النساء أثناء عيشهن في المجتمعات الأبوية السلطوية حيث يطلب منهن الطاعة والانضباط وحيث يتعلمن "الأشكال الخفية للمقاومة" (86). ولهذا تشارك النساء في مظاهرات "عفوية" في سريلانكا وفي مظاهرات "صاخبة" في ماليزيا، وفي مظاهرات "تعاطفية" في الفلبين. كما يساندن بعضهن البعض عن طريق تقليل مستهدف الإنتاج أو مساعدة العاملات البطيئات على تحقيق مستهدفهن على خط الإنتاج. ويوضح تحليل "روزا" المصالح المشتركة للنساء العاملات على المستوى الشكلي لكونهن "ضمن الجماعة". وبالرغم من وعى النساء بالتناقضات الموجودة في حياتهن اليومية كنساء وعاملات وقيامهن بالمقاومة، فإنهن لم يتمكن من التنظيم بشكل فعَّال للتعرف على احتياجاتهن الجماعية وتغيير ظروف حياتهن اليومية.

وعلى حين تناول الجزء الأول الخاص بإيجاد أيديولوجيات للعمل في إطار التراتبيات الهرمية الخاصة بالجندر والعرق/ الإثنية العمل بالمنزل كأحد أسوأ أشكال استغلال نساء العالم الفقيرات، فإن هذا النوع من العمل هو نفسه الذي يسمح بالخروج بأكثر أشكال التنظيم الجماعي إبداعاً وفاعلية. والمثلان الواضحان على نجاح جهود التنظيم في هذا المجال هو منتدى النساء العاملات (WWF) وجمعية النساء العاملات بالأعمال الحرة (SEWA) في الهند واللتان تم تسجيلهما كاتحادات عمال مستقلة تركز على إدماج النساء العاملات بالمنزل والتجارة الصغيرة والبائعات المتجولات والعاملات في الاقتصاد غير الرسمي في عضويتها (Mitter 1994، خاصة 33).

كما أن هناك أيضا تاريخًا طويلاً لتنظيم النساء العاملات بالمنازل في بريطانيا. تناقش "جاين تايت" خبرات النساء في جمعية العاملات في المنازل في غرب "يوركشير" في أواخر الثمانينيات ، وتقول "يجب أن تنظم الحملة الخاصة بالعاملات في المنازل على عدد من المستويات حيث يتفاعل المستوى الشخصي مع السياسي، والموقف العائلي مع العمل، والتحالفات في البرلمان مع المجموعات المحلية الصغيرة... وتبنت حملات العاملات في المنازل طريقة للتنظيم تعكس الممارسات التي تقوم بها العديد من المجموعات النسائية، بالإضافة إلي تأثرها بنظرية العمل المجتمعي وممارسته. وهي بذلك تهدف إلى إظهار قوة النساء اللاتي عادة ما يكن ضمن مجموعات صغيرة ليس لها شكل وتنظيم رسمي مماثل لشكل وتنظيم الاتحادات" (Tate.(116,1994 وتعد الأمور المتعلقة بالعرق والإثنية والطبقة مسائل محورية في الجهد المبذول حيث إن معظم النساء العاملات في البيوت من أصول أسيوية أو من العالم الثالث. وتحدد "تايت" مجموعة من الاستراتيجيات المتزامنة التي تستخدمها جمعية غرب "يوركشير" لتنظيم العاملات في البيوت، ومن بينها إظهار صاحب العمل "الحقيقي" (أو العدو الحقيقي) بدلاً من توجيه الجهود التنظيمية ضد الشركات المحلية التابعة، وزيادة وعي المستهلكين وقدرتهم على ممارسة الضغط وهو ما يؤدى إلى الربط بين شراء المنتجات وكفاح العاملات بالمنازل، والنضال من أجل إيجاد قواعد لتنظيم الممارسات في العمل للموردين عن طريق تشكيل تحالفات بين اتحادات العمال والنساء ومجموعات المستهلكين، وربط الحملات بإنشاء تنظيمات موازية (على سبيل المثال SEWA)، ومحاولة إيجاد مكان ظاهر في الهيئات الدولية مثل منظمة العمل الدولية، وتنظيم علاقات غير قومية بين المنظمات الأهلية المحلية للعاملات في المنازل ومن ثم المشاركة في الموارد والاستراتيجيات والعمل من أجل تمكين العاملات. وفي هذا السياق يعترف بالمصالح المشتركة للعاملات في المنازل في ضوء حياتهن اليومية كعاملات وكنساء - أي لا يؤخذ بالفصل المصطنع بين "العاملات" و"العاملات في المنزل" و"ربات البيوت". وعلى حين أن جمعية العاملات في المنازل في غرب "يوركشير" قد حققت بعض النجاح في تنظيم هؤلاء العاملات، وعلى الرغم من الالتزام بمحو الأمية وزيادة وعى العاملات وتمكينهن، فإن الجمعية لا تزال في آخر الأمر جمعية نسوية لتنظيم النساء العاملات (أي لم تقم النساء العاملات بتنظيم أنفسهن بحيث يكون السعى إلى التنظيم نابعًا منهن). ومن هنا تظهر أهمية منتدى النساء العاملات وجمعية النساء العاملات بالأعمال الحرة كنماذج مهمة لتنظيم النساء العاملات الفقيرات).

وتناقش "سواسي ميتر" تجربة نجاح الجمعيتين على مستوى المحاور التالية:

(1) كونهما نموذجين لمدى قوة تنظيم النساء العاملات (تبلغ عضوية منتدى النساء العاملات 85 ألف عضوة، وجمعية النساء العاملات بالأعمال الحرة 46 ألف عضوه) عند استخدام الاستراتيجيات الفعالة.

(2) جعـل العـاملات المخفيـات ظـاهرات كعـاملات بالنسـبة لواضـعي السياسـيات على المستويين المحلي والـدولي. والجمعيتـان تناقشـان مطـالب النسـاء العـاملات الفقـيرات، وتتضمنان خطة لتنمية النساء تتضمن تدريبًا على القيادة والعناية بالطفل والبنوك النسائية وتعاونيات المنتجات التي تـوفر فرصـاً بديلـة للتجـارة. وتوضـح "رينـان جابفـالا" سـكرتيرة جمعية النساء العاملات بالأعمال الحرة أنه على الرغم من أن الجمعية قـد بـدأت نشـاطها في 1972 في إطـار الحركـة العماليـة في الهنـد وأن إنشـاءها جـاء بـوحي من الحركـات النسائية فإنها طالما اعتـبرت الجمعيـة جـزءًا من حركـة التعاونيـات (Jhabvala 1994). ولهـذا فالكفـاح من أجـل حقـوق نسـاء العـاملات الفقـيرات لابـد أن يمضـى قـدمًا مـع استراتيجيات تطوير نظم اقتصادية بديلة، وتقول "جابفالا" "تقبل الجمعية مبادئ التعاونيات وترى نفسها جزءًا من حركة التعاونيات التي تحاول مد تلك المبادئ لتشمل أفقر النساء... وترى الجمعية أن هناك حاجـة إلى إشـراك النسـاء الفقـيرات في تعاونيـات العمـال. يجب إعادة تنظيم هيكل التعاونيات إذا ما أردنا أن تكون حقًا منظمات للعاملات وبالتالي يتوجب تعبئـــة قـــوة التعاونيـــات للقيـــام بمهمـــة تنظيم ودعم النســـاء الفقـــيرات 116,1994 Jhabvala,).وهذا التأكيد على امتداد مبـادئ التعاونيـات (أو المبـادئ الديموقراطيـة) إلى النساء الفقيرات والتركيز على التثقيف السياسـي والقـانوني، والتعليم من أجـل الوصـول إلى وعى نقدي جماعي، ووضع استراتيجيات للكفـاح الجمـاعي (وأحيانـا التمـرد) والتنميـة الاقتصادية والاجتماعية والنفسية يجعل من مشروع الجمعية مشـروعًا نسـويًا ديموقراطيًـا تحويليًا. وتعد النساء اللاتي يقمن بالأعمال الحـرة من أكـثر الفئـات اسـتبعادا في المجتمـع الهنـدي - فهن ضـعيفات من الناحيـة الاقتصـادية ومن ناحيـة الكاسـت كمـا أنهن ضـعيفات جسديًا وجنسيًا وصحيًا، وبالطبع يعتبرن غير ظـاهرات من الناحيـة الاجتماعيـة والسياسـية، ولهذا يعتبرن أيضًا من أصعب الفئات التي يمكن تنظيمها. والتركيز على الكفـاح الجمـاعي من أجل التساوي في الحقوق والعدالة (الكفاح ضد ذلك) بالإضافة إلى التنميـة الاقتصـادية على أسـاس التعـاون والمبـادئ الديموقراطيـة للتشـارك والتعليم والاعتمـاد على النفس والاسـتقلالية (الكفـاح من أجـل ذلـك) من أهم عوامـل نجـاح الجمعيـة في تنظيم النسـاء الفقيرات اللاتي يعملن في منازلهن. وتلخص "جابفالا" ذلك بقولها "إن دمج قـوة اتحـادات العمال والتعاونيات يمكننـا من لا الـدفاع عن الأعضـاء فحسـب بـل أيضـا من تقـديم بـديل أيديولوجي. وتعد تعاونيات النساء الفقيرات ظاهرة جديـدة. ولـدى الجمعيـة نظـرة لمـا أن تكـون عليـه التعاونيـات كشـكل من أشـكال الجمعيـات الـتي يمكنهـا أن تجعـل العلاقـات متساوية وتؤدى إلى شكل جديد للمجتمع" (135).

وتبدو تجربـة جمعيـة النسـاء العـاملات بالأعمـال الحـرة الأقـرب في التعبـير عن المصـالح المشـتركة لنسـاء العـالم الثـالث العـاملات واحتياجـاتهن الـتي أوضـحتها "جابفـالا". تقـوم الجمعية بعملية التنظيم وفقا للمصالح الموضـوعية للنسـاء الفقـيرات العـاملات - وهـو مـا توضحه كل من اتحادات العمال والتنمية التعاونية للإسـتراتيجيات التنظيميـة. ويعتـبر وضـع النساء الفقيرات كعاملات ومواطنات لهن حقـوق ويحـق لهن الحصـول على العدالـة أمـراً حيويًا. ولكن الجمعية تحاول أيضا الوصـول إلى المسـتوى الأعمـق للتعبـير عن الاحتياجـات والرغبات المبنية على الاعتراف بالمصالح الشخصية الجماعية. وكمـا ذكرنـا من قبـل فـإن هذا المستوى من الاعـتراف بالمصـالح المشـتركة والتعبـير عنهـا يشـكل التحـدي العـالمي للنساء العاملات. فعلى حين يعبر عن المصـالح المشـتركة للنسـاء العـاملات كعـاملات في شــكل الكفاحــات والتنظيمــات الــتي ذكرناهــا من قبــل يبقى التعــرف على الاحتياجــات والرغبات المشتركة (محتوى المصالح) لنساء العالم الثالث العاملات، وهو ما قد يؤدى إلى بناء هوية نساء العـالم الثـالث العـاملات، هـو التحـدي الأكـبر – وهـو التحـدي الـذي نجحت الجمعية أكثر من غيرها في تحديده وتناوله.

لقـد دفعت بـأن موقـع نسـاء العـالم الثـالث العـاملات في هـذه اللحظـة في إطـار تنميـة الرأسمالية العالمية يوفر نقطة أفضلية من خلالهـا (1) كشـف ممارسـات الهيمنـة وإعـادة الاسـتعمار وتوضـيحها، ومن ثم إلقـاء الضـوء على العمليـات الدقيقـة والعالميـة لإعـادة الاسـتمرارية في الاسـتعمار والرأسـمالية الـتي تتعـرض لهـا النسـاء العـاملات، و(2) فهم الاستمرارية في التجربة والتاريخ والهوية كأساس لتضـامن نسـاء العـالم الثـالث العـاملات وتنظيمهن عـبر القوميـات. ومـا أنـادي بـه هنـا هـو أن تعريـف الهويـة الاجتماعيـة للنسـاء كعاملات يجب ألا يعتمد على التقسيم الطبقي بل يجب أن يبني في هـذه الحالـة على فهم التاريخ وخبرات العمل الخاصة بالعرق والجندر والكاست. وأضيف هنـا أن العمـل بـالمنزل هو أحد أهم الأشكال القمعية "لعمل النسـاء" في سـياق الرأسـمالية العالميـة المعاصـرة. وعند الإشارة إلى أيـديولوجيات "نسـاء العـالم الثـالث العـاملات" الـتي نشـأت في سـياق التقسيم العالمي للعمل فأنا في الواقع أوضـح بهـذه الفـروق الواقعـة في التـاريخ الخـاص بعدم المساواة وهو تاريخ الجندر والكاست/ الطبقة في "نارسبور"، وتاريخ الجندر والعــرق والفردية الليبرالية في وادي السليكون وبريطانيا.

ولكن ما طرحته لا يعنى أن هذه السياقات التاريخية غير مترابطة أو منفصـلة. بـل يهـدف التركـيز على عمـل النسـاء كشـكل من أشـكال اسـتغلال النسـاء في العـالم الثـالث في الاقتصاد المعاصر إلى لفت الانتباه إلى التاريخ الموحد الذي تشترك فيه نساء العالم الأول والثالث وهو منطق رأس المال وعملياته في الساحة العالمية المعاصرة. وأود التأكيد على أن مصالح الرأسمالية المعاصرة عبر القوميات والاستراتيجيات التي تستخدمها تمكنهـا من الاستناد إلى التراتبيات الهرمية الاجتماعية المتأصلة وبناء أيـديولوجيات الـذكورة/ الأنوثـة ، والتفـوق التكنولـوجي، والتنميـة الملائمـة، والعمالـة المـاهرة/ غـير المـاهرة مـا إلى ذلـك وتعزيزها. ولقد أوضحت هذا في سياق فئة "عمل النسـاء" المبنيـة على أيديولوجيـة نسـاء العالم الثالث العاملات. ولهذا يجب أن يعتمد تحليل موقع نساء العالم الثالث في التقسـيم الـدولي للعمـل على تـاريخ الاسـتعمار والعـرق والطبقـة الرأسـمالية والجنـدر والأبويـة والاعتبارات الجنسية والعائلية. وتحليل التعريف الأيديولوجي وإعـادة تعريـف عمـل النسـاء من ثم يضع أساسًا سياسيًا للكفاح المشترك. وما أود التأكيد عليه في هذا الصدد الصــياغة للوحدة الاقتصادية لنساء العالم الثالث، وهو يعارض النظر إلى الخبرات المشـتركة لنسـاء العالم الثالث واستغلالهن وقوتهن أو العلاقة بينهن وبين نسـاء العـالم الأول خـارج السـياق التاريخي، وهو الأمر الذي يؤدى إلى تطبيع فئات النسوية الغربيـة للـذات والآخـر. وإذا كنـا نريـد رؤيـة نسـاء العـالم الثـالث كجـزء من النظريـة والكفـاح يجب أن نـولي اهتمامـا إلى خصوصية تاريخهن المشترك والمختلف والتاريخ المشترك والمختلف الخاص بنا أيضا.

وإيجازًا لما سبق يمكن القـول أن هـذا الفصـل يلقي الضـوء على الموضـوعات التحليليـة والسياسية التالية المتعلقة بنساء العالم الثالث العاملات على الساحة العالمية: فهو يضيف مجموعة من النساء العاملات إلى التاريخ وإلى العمليـات المعاصـرة للهيمنـة الرأسـمالية، ويشير إلى الصلات بين النساء العاملات عـبر القوميـات وإمكانيـة التضـامن بينهن اسـتنادا إلى تبديد أيديولوجية ذكورة العامل. ويوضح كذلك أن التعريف البيتي لنساء العـالم الثـالث العاملات ما هو إلا اسـتراتيجية لإعـادة الاسـتعمار الرأسـمالية العالميـة، ويـبين أن للنسـاء مصالح مشتركة كعاملات لا تتصل فقط بتحويل عملهن والبيئة التي يعشن فيها ولكنها تمتد أيضا إلى إعادة تعريف المقصود بـالمنزل بحيث يتم الاعـتراف بالعمـل في المـنزل كعمـل لكسب الرزق وليس عملا لشغل وقت الفراغ أو عملاً تكميليًـا. ويلفت هـذا الفصـل النظـر إلى الحاجة إلى معرفة نسوية تحررية كأسـاس لتنظيم النسـويات والكفـاح المشـترك من أجل تحقيق العدالة الاقتصادية والسياسية، ويقدم تعريفًا للمصالح المشتركة لنسـاء العـالم الثالث العـاملات اسـتنادًا إلى نظريـة الهويـة الاجتماعيـة المشـتركة لنسـاء العـالم الثـالث

كنســاء/ عــاملات. وأخــيرا يســتعرض الفصــل أشــكال المقاومــة والكفــاح الجمــاعي واستراتيجيات تنظيم نساء العالم الثالث العاملات الفقـيرات. صـدقت "إيرمـا" حين قـالت إن الطريقة الوحيدة للتحكم ولو بقدر يسير في مجريات حياة المرأة الخاصــة هي التنظيم بصـورة جماعيـة بحيث تحصـل المـرأة على الـدعم ممن يشـاركونها الاحتياجـات نفسـها (مقتبس من Hossfeld 51,1993). ومسـألة تعريـف المصـالح والاحتياجـات المشـتركة بحيث تشـكل هويـة نسـاء العـالم العـاملات أساسًـا ثوريًـا للكفـاح ضـد إعـادة الاسـتعمار والرأسمالية وتقرير المصـير والاسـتقلالية النسـوية أمـر معقـد. ولكن كمـا توضـح العاملـة المكسيكية "فيرونيكا فاسكويس" والنسـاء من جمعيـة النسـاء العـاملات بالأعمـال الحـرة فالنساء يخضن بالفعل تلك الصراعات. وقد تتميز بداية القـرن الحـادي والعشـرين بتفـاقم السياسات الجنسية لهيمنة واستغلال الرأسمالية العالمية، ولكنها تنبئ أيضـا عن سياسـات متجددة من الأمل والتضامن.

الهوامش:

هــذا المقــال فصــل من كتــاب: Feninism Without Borders: Decolonizing Theory, Practicing

Solidarity by Chandra Talpade, Mohanty. New Delhi: Zubaan Books, 2003

المراجع

Allen, Seila. 1989. “Locating Homework in an Analysis of the Ideological and Material Constraints on Women’s Paid Labor at Home, edited by Elieen Boris and Cynthia R. Daniels, 272-91.
Urbana: University of Illinois Press. Amott, Teresa, and Julie A. Matthaei, 1991. Race, Gender and Work: A Multicaltural Economic History of Women in the United States. Boston: South End Press.
Barnet, Richard j., and john Cavanagh. 1994. Global Dreams: Imperial Corporations and the New world Order. New York: Simon and Schuster.
Brecher, Jeremy. 1993. “The Hierachy’s New World Order – and Ours”. In Global Visions Beyond the New World Order, edited, by Jeremy S. Brecher et al. Boston: South End Press.
Hossfeld, Karen. 1993. “Unites States: Why Aren’t High-tech Workers Organised?” in Common Interests: Women Organising in Global Electronics, edited by Women Working Worldwide, 33-52. London: Tavistock.
---------, 1990. “Their Logic against Them: Contradictions in Sex, Race, and Class int the Silicon Valley”. In Women Workers and Global Restructuring, edited by Kathryn Ward, 149-78. Ithaca: Cornell University Press.
Jhabvala, Renana. 1994. “Self-Employed Women’s Association: Organising Women by Struggle and Development”.In Diginity and Daily Bread: New Forms of Economic Organizing among poor Women in the Third World and the First, edited by Sheila Rowbotham and Swasati Mitter, 114-38. new York: Routledge.
Jonasdottir, Anna G. 1988. “On the Concept of Interest, Women’s Interests, and the Limitations of Interest Theory”. In The Political Interests of Gender, edited by K. Jones and A.G. Jonasdottir. London: Sage Publications.
Josephides, Sasha. 1988. “Honor, Family and Work: Greek Cypriot Women Before and after migration”. In Enterprising Women, edited by Sallie Westwood and Parminder Bhachu, 34-57. New York: Routledge. Katz, Naomi, and David Kamnitzer. 1984. “Women and Work in the Silicon Valley.” In My Troubles Are Going to Have Trouble with Me: Everyday Trials and Triumphs of Women Workes, edited by Karen Brodking Sacks and D. Rem, 193-208, New Brunswick: Rutgers University Press,
Mies, Maria. 1986. Patriarchy and Accumulation on a World Scale: Women in the International Division of Labor. London: Zed Press.

Mitter, Swasti. 1994. “On Orgnising Women in Causalized work: A Global Overview”. In Dignity and Daily bread: New Forms of Economic Organizing among Poor Women in the third World and the First, edited by sheila Rowbotham and Swasti Mitter, 14-52. New York: Routkedge.
Phizachlea, Annie.. 1988. “Enterpreneurship, Ethnicity and Gender”.In Enterprising Women, edited by Sallie Westwood and Parminder Bhachu, 20-33. New York: Routledge.
Rosa, Kumudhini. 1994. “The Conditions of Organisational Activites of Women in Free Trade Zones: malaysia. Philippines and Sri Lanka, 1970-1990”. In Dignity and and Daily Bread: New Forms of Economic Organizing among Poor Women in the third World and the First, edited by sheila Rowbotham and Swasti Mitter, 73-99. New York: Routkedge.
Tate, 1994. “Homework in Wast Yorkshire”. In Dignity and Daily Bread: New Forms of Economic Organizing among Poor Women in the third World and the First, edited by sheila Rowbotham and Swasti Mitter, 114-38. New York: Routledge.
Westwood, Sallie, and Parminder Bhachu, eds. 1988. Enerprising Women. New York:Routledge.

Women Working Worldwide. 1993. Common Interests. San Francisco: Aunt Lute Books.

النوع والأسر المعيشية والفقر:

تأملات تتبعية لبرامج التكيف الكلية

لاكشمى لينجام

ترجمة: أحمد محمود

مراجعة نقدية لأدبيات مختارة صادرة من الدول الإفريقية والأمريكية اللاتينية والكاريبية والآسيوية التي تبنت برامج التكيف الهيكلي تلقى الضوء على تعددية أبعاد الآثار على مستوى الأسرة المعيشية والآثار النوعية التراكمية. وتتمحور مجالات الاهتمام الأساسية حول بحث استراتيجيات الحفاظ على حياة الأسر المعيشية باعتبارها طرقًا تتوافق مع تلك الآثار على مستوى الأسر. وتحاول هذه الورقة تحديد مجالات الاهتمام المهمة التي تتضح من الأدبيات حول (أ) عمل المرأة والفقر والتكيف الهيكلي و(ب) واستراتيجيات الحفاظ على حياة الأسر المعيشية، و(جـ) التشدد المتزايد والنقد القائم بشأن النوع والفقر وربوبية الأسرة المعيشية واستراتيجيات الحفاظ على حياة الأسرة المعيشية. وتجمع الورقة بين فهمنا للنوع الاجتماعي والعلاقات النوعية الذي يبدو أن الأبحاث تشير إليه على نحو تراكمي.

بشرت فترة الثمانينيات والتسعينيات بقدوم برامج التعديل الهيكلي المسماة بمسميات مختلفة من قبيل برامج إعادة الهيكلة الاقتصادية، والسياسة الاقتصادية الجديدة، وبرامج التعديل الاقتصادي، وهلم جرا، في العديد من الدول الأفريقية والأمريكية اللاتينية والكاريبية والآسيوية، كجزء من شروط قروض صندوق النقد الدولي والبنك الدولي، وكان مركز اهتمام البرامج على المستوى الكلى يتجه نحو تحرير الأسواق وخلق بيئة تسمح بالنقل الكوني للسلع والخدمات ورأس المال والعمالة، لتلبية احتياجات الرأسمالية الكونية، وعلى المستوى الوسطى أدى الأثر الصافي للتكيف إلى إغلاق العديد من وحدات القطاع العام، وضياع فرص العمل، والأسعار المتزايدة، وتدنى حالة الأمن الغذائي، وفرض رسوم على المستفيدين من المستشفيات، وزيادة تكاليف الخدمات بسبب تدنى الدعم الحكومي وتزويد القطاع الاجتماعي بما يلزمه من مؤن. وهذه "الأسواق المفتوحة"، كما يشار إليها في الغالب، لها أثر طبقي واجتماعي وأسرى ونوعي محدد يتسم بقدر كبير من الشدة عمت ما كان قبلها من تفاوتات.

تلقى المراجعة النقدية للأدبيات الصادرة عن الدول الأفريقية والأمريكية اللاتينية والكاريبية والآسيوية التي تبنت برامج التكيف الهيكلي الضوء على تعددية أبعاد الآثار على مستوى الأسرة المعيشية والآثار النوعية التراكمية، وتتمحور مجالات الاهتمام الأساسية حول بحث استراتيجيات الحفاظ على الأسرة المعيشية كطرق للتكيف مع تلك الآثار على مستوى الأسرة. وبعد إلقاء نظرة عامة سريعة على الأوضاع المواجهة للتعديل الهيكلي، جرت في هذه الورقة محاولة لبحث مجالات الاهتمام المهمة التي تنشأ عن الأدبيات التي تتناول عمل المرأة والفقر والتكيف الهيكلي؛ واستراتيجيات الحفاظ على الأسر المعيشية والأثر المتعلق بالنوع الاجتماعي؛ وعرض في الأجزاء الأخيرة من الورقة التشدد المتزايد بشأن النوع والفقر وربوبية الأسرة المعيشية واستراتيجيات الحفاظ على الأسر المعيشية ونقدها.

التكيف الهيكلي: الإمبراطور الشهير

عادة ما تستحضر الأدبيات التي تتناول التكيف الهيكلي وأثره على المستوى القطري صورة الإمبراطور الشهير الذي يرتدي ثيابًا "جديدة". فالمؤيدون الذين "يرون" الثياب يشيرون في الواقع إلى أنه لولا سياسات التكيف الهيكلي لواجهت الدول المدينة المزيد من الضيق عند حصولها على قروض صندوق النقد الدولي والبنك الدولي. بل إن النمو الاقتصادي الذي ينشأ في أعقاب فتح الأسواق يمكن أن يساعد في الواقع على الحد من التضخم والفقر. وهكذا فإن تنفيذ الفقراء لسياسات التكيف الهيكلي هو المشكلة وليس سياسات التكيف الهيكلي نفسها. وغالبًا ما تكون الأدلة الواردة من العديد من الدول على حدوث تدنٍ في الرفاه العام موضع شك على أسس منهجية، وكثيرًا ما تعزى النتائج إلى المشاكل الاقتصادية السابقة لإدخال سياسات الاقتصاد.

في مقابل هذا الوضع، نجد أن المعارضين الذين لا "يرون" الثياب ينتقدون السياسات الليبرالية الجديدة بسبب السعي لتحقيقها من خلال سياسات التكيف الهيكلي باعتبار أنها تهدد سياسة الدول القومية؛ وتخلق حالة من عدم الاستقرار السياسي؛ وتزيد الفقر والإفقار، وتخلق وضعًا من الكولونيالية الجديدة. ومع وجود تفاوتات قليلة، فإن حزمة حلول التكيف الهيكلي لكل الدول التي تعاني من أزمات الديون أو أزمات ميزان المدفوعات متشابهة على نحو يبعث على الحيرة. وهناك تجاهل تام للفروق التي في طرق البحث التاريخية والسياسية والاقتصادية والثقافية والتنموية عند وضع وصفات الحلول المتجانسة للسياقات المتغايرة. بل إن النموذج الليبرالي الجديد الذي يعتقد أن النمو الاقتصادي يمكنه الإسهام بالفعل في الحد من الفقر اتضح أنه ليس سليمًا من الناحية الإمبريقية.

نقد من المنظور النسوي:

هناك وجهات نظر متعددة في الكتابات النسوية تتراوح بين:

- السعي إلى "الدمج القائم على النوع الاجتماعي" كحل لتزايد الفقر بين النساء.
- نقد نموذج "التنمية" الموجهة للنمو الاقتصادي.
- المحاججة بشأن ما إذا كانت "التنمية" في المقام الأول "في مصلحة النساء" أم "معادية للنساء".
- إبراز إهمال إعادة الإنتاج الاجتماعي لاختصاص الأسواق بالامتيازات باعتباره إشكالية في الأساس.
- الدفاع عن الحاجة إلى "النموذج التنموي البديل الذي يتسم بالكلية والاستدامة وجعل إعادة الإنتاج الاجتماعي أساسًا لتنظيم المجتمع المحلى.

في بعض الأحيان لا تستبعد وجهات النظر هذه بعضها بعضًا. وفي مقابل وجهات النظر هذه هناك أدبيات:

(أ) توثق عمل النساء في الإعالة والاقتصادات غير الرسمية لبيان "خفية" عمل النساء بحيث لا يُحسب حسابه ولا يخطط له ويهمش.

(ب) تبحث بدقة عملية التنمية، وتبين تداخل هذا العمـل مـع عمليـات الـتراكم الكونيـة في شكل استعمار، أو تنمية، أو عولمة.

(جـ) تتعقب "التحويل البروليتاري" للنساء الفقيرات من خلال تقاسـم الـدول للعمـل حيث يجرى التصنيع داخل اقتصادات العمالة فيها رخيصة ؛ وخاصة العمالة النسائية.

(د) تبحث أعباء الديون، والاعتماد الخاطئ على الأسواق الدوليـة في الحفـاظ على الحيـاة والخطر الذي تتعرض له سيادة الدولة القومية. وتنتقد السياسـات الـتي لا تحـدث التحـول الهيكلي في التفاوتات الكونية المحلية والنوعية، بل تعمقها.

(هـ) تبحث هجرة النساء للإسهام في اقتصاد الرعايـة، والتكوينـات الأسـرية الجديـدة الـتي تخلقها النساء في الدول المصدرة للعمالة، وقضايا المواطنـة، والعنـف ، وحقـوق الإنسـان الخاصة بالنساء في الدول المضيفة.

حاولت في هـذه الورقـة دراسـة الأدبيـات الـتي تلقي الضـوء على آثـار سياسـات التكيـف الهيكلي على مسـتوى الأسـرة المعيشـية، وخاصـة بين الأسـرة المعيشـية الحضـرية ذات الدخل المنخفض؛ وكذلك كيف يعيد ذلك تشكيل عمل النساء ويعمق التباينات النوعية. وقد اهتممتُ بالدراسات الإمبريقية التي تعـنى بـالفقر النـوعي والأسـرى. وعمـل القطـاع غـير الرسمي في السياق الحضري، والأسرة المعيشية الـتي تعولهـا النسـاء في آسـيا وأمريكـا اللاتينية وأفريقيا، وانتقيت هنا أوراقًا تلقى نظرة شاملة على النوع والعولمة.

وتجرى قرب نهاية الورقة مراجعة موجزة للحكم الصحيح المتنامي الذي يشـكل السياسـة والتدخلات البرامجية في فترة التكيف الهيكلي.

النوع الاجتماعي والفقر والتكيف الهيكلي

على امتداد العقد المنصرم، وعلى نحو متزايد، بدأ بحث النظريات والسياسات الاقتصـادية الكلية من ناحية آثارها المختلفة على الرجال والنساء. وتؤثر التحيزات القائمـة على النـوع الاجتماعي في المؤسسات والأسـواق والأسـر المعيشـية على الرجـال والنسـاء على نحـو مختلف بسبب تموضعهم الاجتماعي والأدوار والمعايير والممارسات النوعية. ومن الواضـح أن سياسـات التكيـف الهيكلي الـتي أدخلت في العديـد من الأقطـار في سـياق التفاوتـات الاجتماعية والنوعية التي كانت قائمة قبلها تـؤثر سـلبًا على النسـاء أكـثر من تأثيرهـا على الرجال. وقد حاول حـداد وآخـرون (1995) بحث الدراسـات على المسـتوى القطـري لهم وأثر سياسات الاستقرار على رفاه النساء. ويوضح المؤلفون نقص الدراسات التي تشـمل العينات الممثلة قوميًا؛ وعدم توفر الدراسات "القبلية" و "البعدية"؛ وصـعوبة التفريـق بين آثار الأزمة الاقتصادية وآثار سياسات التكيف؛ وتلقى بيانات التسلسلات الزمنيـة المحـدودة بتحديات أمام الوصول إلى نتائج بشأن الآثار الصـافية لسياسـات التكيـف.مـع ذلـك يلاحـظ المؤلفون أن النساء أكثر احتمالاً للتعرض للعيوب الواضحة بسبب الظروف الأولية الخاصة باحتمال التعرض للخطر ونقص الموارد اللازمة لتخفيف الأثر. وتستمر الأدبيات التي جـرت مراجعتها في العمل داخل الحدود كما ذكرها حداد وآخرون (1995). ومـع ذلـك، فلابـد من ملاحظة الأدلـة المتزايـدة للمسـاعدة في رسـم خريطـة لمـا نعرفـه ومـا نحن بحاجـة إلى معرفته من أمور أخرى.

لابد لأي بحث لآثار النوع الاجتماعي الخاصة بعملية التكيف الهيكلي من دراسة الفقر الـذي يتعدى المقاربة القائمة على الدخل (التي تقيم الفقر بمقدار هبوط الفرد عن خـط الـدخل المحدد)، أو مقاربة الاحتياجات الأساسية (التي تعكس الحرمان من الشروط المادية الدنيا لتلبية الاحتياجـات البشـرية الخاصـة بالصـحة والتعليم والخـدمات الأساسـية)، إلى مقاربـة القـدرات (الـتي تشـير إلى الحاجـة إلى أفـراد ليعملـوا كأعضـاء في المجتمـع يقـدمون إسهاماتهم ويصـلون إلى قـدرتهم الكاملـة). وحين يـزداد تهديـد الحفـاظ على الحيـاة أكـثر وأكثر، تدمر الأيديولوجيا النوعية الجـوانب الخاصـة بالقـدرات وتشـجع النسـاء على تقـديم تضحيات أكبر وتحمل عبء الحفاظ على الأسرة المعيشية.

تشكل النساء الجزء الأكبر من الجماعات المهمشة. وهن يأتين بعد الرجال في كل مؤشـر للوضع الاجتماعي والاقتصادي. وتعمل النساء في كل مكـان فـترات أطـول ويحصـلن على دخل أقل بالرغم من كـونهن مسئولات عن تلبيـة من 40 إلى 100 بالمائـة من احتياجـات الأسرة الأساسية. وبسبب تدنى مستويات معرفة القراءة والكتابة والتدريب الماهر والقوة التفاوضـية في العديـد من أقطـار الجنـوب، تُضـطر النسـاء في أغلب الأحيـان للجـوء إلى الأعمال ذات الأجر المنخفض والرتيبة والموسمية وكثيفة العمالة وتنطـوي على قـدر كبـير من المخاطر المهنية. ونتيجة لذلك فإن معالجة الفقر مسألة أكثر صعوبة بين النسـاء منهـا بين الرجال. وإذا ما اقترن ذلك بفقـر الأسـرة المعيشـية الـذي يجب على النسـاء التعامـل معه، فـإنهن يـواجهن كـذلك العيب الضـخم المتأصـل في علاقـات النـوع الاجتمـاعي، على سبيل المثال، والعنف العائلي، وضـعف القـدرة على الوصـول إلى المـوارد داخـل الأسـرة المعيشية نفسها؛ ومسئولية إعادة الإنتاج الاجتمـاعي في ظـل الظـروف المعاكسـة وعـدم القدرة على التوصل إلى اتخاذ القرار والسلطة.

يشـير إلسـون (1991) إلى أن التكيـف الهيكلي يسـعى إلى نقـل الإنتـاج من السـلع غـير القابلة للتبادل – أي تلك السلع والخدمات (وبينها إنفاق القطاع العام) التي تنتج وتسـتهلك داخل الحدود القومية – إلى السلع القابلة للتبادل على النطاق الدولي. ومن المفـترض أن الأشخاص والأسـر المعيشـية والمجتمعـات المحليـة لن يضـاروا من هـذا التحـول. ويوضـح إلسون أن هذا التحول تتحمله النساء مـع زيـادة في عملهن غـير مـدفوع الأجـر ولا يحظي بالتقدير الكافي في المجالين الخاص والعام، وتُستخدم مفاهيم من قبيل "نسوية الفقر" و "نسوية القوة العاملة" لوصف الفقر المتزايد بين النسـاء، وخاصـة بين الأسـرة المعيشـية التي يرأسنها، والمشاركة المتزايدة للنساء في القوى العاملة، وخاصـة الـدرجات السـفلي في قطاعي التصنيع والخدمات. وتعرض الدراسة النقديـة لتلـك المصـطلحات وافتراضـاتها في القطـاع 6 (ب). ويسـهم تعميـق الفقـر بين النسـاء، وهـو الأمـر النـاتج عن مكـانتهن المنخفضة وتدنيهن الاقتصادي العام، في زيادة البغاء - الـذي يعتـبر أحـد الأسـباب المهمـة لانتشار الأمراض المنقولة عن طريق الاتصـال الجنسـي والتهابـات القنـاة التناسـلية – في أنحاء العالم.

شهد كذلك عصر العولمـة في العديـد من الأقطـار الآسـيوية انتعاشـه في صـناعة الترفيـه والسياحة الجنسية. ومع ضياع فرص العمل وتضاؤلها بصـورة عامـة, يصـبح الجسـد موقـع "العمل" بالنسبة للنساء والفتيـات الصـغيرات. كمـا أدى ضـياع القـدرة على الحفـاظ على الحياة ووسائل العيش في المنـاطق الريفيـة إلى الهجـرة إلى المـدن، ونقـل النسـاء عـبر الحدود الذي أدى إلى زيادة احتمال التعرض للخطر والحياة الجنسية المحفوفة بالمخـاطر، والإصابة بفيروس نقص المناعـة البشـرية/ الإيـدز (Upadhyay 2000). ويشـكل البغـاء، وهجرة العمال، والتجارة غير المشروعة في النساء والأطفال من أجل صـناعة الجنس من "اقتصاد الظل" الخاص بالعولمة؛ وهو مؤشر على "نسوية الحفاظ على الحياة". وغالبًا مـا

تيسر الحكومات النقل الكوني للنساء كممرضات ومربيات وعرائس يطلبن بالبريد وفنانات وفتيات للترفيه. وتصف (Sassen 2000) النساء والمهاجرات باعتبارهن المقابل النظامي لـ "البروليتاريا الخارجية". وهي تشير إلى أنه من المهم فهم النقل "المشروع" وغير المشروع للنساء على أنه يرتبط ارتباطًا مباشراً أو غير مباشر بالبرامج والظروف القائمة في قلب الاقتصاد الكوني. وهي تطلق عليه "كالدوائر الكونية البديلة" أو "الجغرافيات المضادة الخاصة بالعولمة" (Sassen 511)

أدى كذلك الخفض الشامل في تمويل القطاع الاجتماعي – التعليم والصحة ونظام التوزيع الاجتماعي والنقل – بواسطة الحكومات المضطرة للالتزام بوصفات صندوق النقد الدولي والبنك الدولي إلى تسرب الأطفال من المدارس، وخاصة الفتيات، وزيادة في معدل وفيات الأطفال والأمهات، وتزايد سوء التغذية بين الفقراء، وخاصة النساء والأطفال.

تذكر دراسات من سوازيلاند وكينيا وزيمبابوى ونيجيريا أن فرض رسوم على المستفيدين أدى إلى انخفاض هائل في استفادة النساء من الرعاية الصحية، وانخفض عدد المترددين على عيادات الأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي التي تديرها الحكومات مع عدم وجود زيادة في مستشفيات البعثات التبشيرية. وأشارت دراسة في نيجيريا إلى أن وفيات الأمهات زادت بنسبة 50 بالمائة في منطقة زائير إلى جانب انخفاض في عدد حالات الولادة المؤسسية. ولا تتأثر قدرة الفقراء على دفع رسوم المستفيدين بدخلهم فحسب، بل كذلك بأسعار السلع الأخرى سلة السلع والخدمات الخاصة بهم. وليست رسوم المستفيدين معزولة في الغالب، ولكنها مضافة إلى التكاليف الأخرى التي يتكبدها الناس للحصول على الرعاية الصحية. على سبيل المثال، قد تكون تكلفة الوقت الضائع في الذهاب والعودة والوقوف في الطوابير، التي قد تصل إلى ضياع أجر يوم، جانبًا مهمًا من التكاليف الإجمالية للاستفادة من الخدمة الطبية. وحيثما تكون الخدمات الصحية بعيدة، تضيف رسوم المستفيدين طبقة أخرى من التكاليف إلى تكاليف المواصلات(2002 Nanda). وقد غير نظام الرسوم مقابل الخدمات الذي بدأ العمل به في نيجيريا أنماط الاستفادة من المستشفيات. ونجد أن عدد حالات الولادة في مستشفى جامعة جوز من 700 حالة في الشرق في عام 1982 إلى 160 في عام 1987. وكانت هناك زيادة بنسبة 52 بالمائة في حالات الولادة في المنزل فيما بين 1980 و 1987، بينما كانت الزيادة طفيفة في حالات الولادة بالعيادات والمستشفيات الخاصة (Owoh 1995).

عمل النساء، والقطاع غير الرسمي،

وإعادة الهيكلة الكونية

تلقى الدراسات التي أجريت على النساء في القطاع غير الرسمى الضوء على ملمحين، هما: (1) أن النساء من العدد الأكبر في القطاع غير الرسمي، و(2) يتركزن في مجال ضيق من الأنشطة مقابل أقل العائدات. والسوق ككل متحيزة ضد توظيف النساء بسبب افتقارهن إلى المؤهلات التعليمية الرسمية، وانخفاض التزامهن المهني المفترض، ولأن المهارات ذات رأس المال المكثف تعتبر في الغالب مهارات "ذكورية". ولذلك نجد أن توظيف النساء، وخاصة في المناطق الحضرية، تتركز خارج هذا القطاع في الجزء "غير الرسمي" أو "التقليدي" من سوق العمل.

وليس العمل في السوق غير الرسمية مجهدًا فحسب، بل إنه ضار كذلك، حيث إنه أقل حماية من جانب التشريعات والقوانين. وفي المناطق الحضرية، ونتيجة للخصخصة

وتخفيف القيود على أنشطة القطاع الخاص، بدأت النساء في القطاع غير الرسمي يواجهن تنافسًا متزايدًا نتيجة للتزاحم (حيث يدخل عاملو القطاع العام السابقون القطاع غير الرسمي). ومن ناحية أخرى تواجه النساء في القطاع الرسمي احتمال اضطرارهن للعمل المنزلي مقابل جزء من الأجر. وتُجبر النساء اللائي ينتمين إلى أسر معيشية خسر الرجال فيها وظائفهم على الخروج من نطاق المنزل لاستكمال دخل الأسرة. ولا يؤثر ذلك على توافر فرص العمل فحسب، بل يؤثر كذلك على مرونة الأجور التي تدفع. والعادة هي أن التوظيف في القطاع الرسمي يقوم في الأساس على العمل مقابل أجر أو راتب، حيث تحمى العمال النقابات وتشريعات العمل وتكون لهم توقعات طيبة في حياتهم العملية، بينما يتكون القطاع غير الرسمي من العمال الذين يعملون لدى أنفسهم، والعمالة العائلية، والعمال شبه العاملين بأجر مع انخفاض في الأجر والمهارات، وهم في المقام الأول عمال مؤقتون لديهم القليل من التوقعات الخاصة بحياتهم العملية. ومع ذلك فإنه مع تحرير التجارة، تتشجع الحكومات على دعم الإنتاج من أجل التصدير عن طريق إقامة مناطق حرة تصدر إنتاجها للخارج. ولكي تزيد الصادرات، وتجتذب الاستثمار الأجنبي في الإنتاج، وتستغل الميزة الكونية التنافسية، هناك تخفيف تام للقيود المفروضة على أسواق العمل، وسحب لتشريعات العمل الحمائية، وإضعاف لقوة النقابات العمالية التفاوضية.

السمة التقليدية للنساء اللائي يبحثن عن فرص كسب الدخل المرنة، بسبب الطلبات المتعددة والتنافسية على وقتهن وطاقتهن في غياب آية خدمات دعم مألوفة أو خاصة بالمجتمع المحلى أو تديرها الدولة، تحمل هؤلاء النساء عرضة للبحث عن عمل يتم في البيت، أو عمل بتكليف من آخرين في إطار العمل من الباطن. وفي سيناريو برامج التعديل الهيكلي حيث يتميز التصنيع بالقوة العاملة الدائمة الهيكلية، يبدو أن هذه "المرونة" الخاصة بموارد العمالة تتناسب مع الحاجة إلى "التغذية" أو "العمل من الباطن" مع المشروعات الصغيرة في أوقات ذروة الطلب على المنتج أو بشكل منتظم. وعلاوة على ذلك فإنه في سياق الانتشار الدولي لقوة العمل، حيث يتم التصنيع في أماكن مختلفة ، تنقل الأعمال التي تحتاج إلى مهارة يدوية إلى الدول الآسيوية التي بها مورد عمال ضخم وقوة تفاوضية ضعيفة / تبحث الطبيعة "الحرة" لرأس المال الأجنبي باستمرار عن مقاصد أجور العمال الأرخص. ومن ثم فإنه لكي تضمن الحكومات الحفاظ على الاستثمار الأجنبي أو تجتذبه نجدها تمارس المزيد من الضغط على الأجور، وهو اتجاه يوصف بأنه "متلازمة" السباق إلى القاع. ولذلك لا يظهر الاقتصاد غير الرسمي باعتباره فئة متخلفة من عملية التحديث، بل كقطاع متأصل في الاقتصاد المعولم يمسك "الطرف الخطأ من الحبل". وكثيرًا ما يُشار إلى هذه العملية على أنها "عملية إعادة الهيكلة الكونية على أساس النوع". وتزداد حصة النساء من أنواع كثيرة من الوظائف بشروط مجحفة في سياق من القوة الاجتماعية المتدنية للعمل (Standing 1989). وباتت عملية الاتساع هذه تعرف بعملية "النسوية الكونية للعمل". غير أن هذه الشروط تتعرض لخطر معاملة العاملات في "العالم الثالث" على أنهن فئة غير متمايزة لها تجارب على نحو متجانس من السوء خاصة بدمجهن في سوق العمل. وتشير الأدلة على المستوى المحلى إلى أن دمج النساء في سوف العمل يعتمد علي خصوصيات العلاقات النوعية وممارساتها. بل إن النساء باعتبارهن فاعلات ناشطات يتفاوضن على هوياتهن المحددة في تفاعل تراكم رأس المال وأشكال الهويات النوعية التقليدية (Pearson 1998, Gills & Piper 2002).

أكدت الدراسات التي نراجعها هنا اتساع اقتصاد القطاع غير الرسمي وغلبة النساء في هذا القطاع. والواقع أن إحدى الدراسات تطرح سؤالاً مهمًا: هل هو قطاع غير رسمي أو قطاع أنثوى؟ (Scott 1995). وتبين أدلة المستوى الكلى من الهند أن تسوية العمل بدأت في الهند الحضرية في ثمانينيات القرن العشرين. وبناء على قول دشباند ودشباند (

1993) فإن بيانات تعداد السكان تكشف أن اتجاه النسـوية في بومبـاي الـذي شـوهد في أوائل ثمانينيات القرن العشرين ازداد قوة في أواخرها. كمـا اتضـح أن النسـوية جـرت من خلال ثلاثـة طـرق. أولاً:كـان هنـاك توظيـف متزايـد للعـاملات بمعـدل أسـرع من الـذكور. ثانيًا:كان الحد من توظيف العاملات أبطأ من الحـد من توظيـف العمـال. ثالثًـا:خفض بعض أصحاب العمل توظيف الذكور وزادوا من توظيف الإنـاث كمـا يكشـف التحليـل أن الزيـادة في توظيف الإناث لم تكن من خلال عمليات حديثـة ذات تكلفـة مرتفعـة في التصـنيع، بـل من خلال عمليات تقليدية ذات تكلفـة منخفضـة. فهـؤلاء النسـاء يعملن كعـاملات مؤقتـات بالقطعة ولا تحميهن آية قوانين عمل. ويجهلن الفقر والقيـود النوعيـة يقبلن أي عمـل بأيـة شروط في البيت أو خارجه.

سـيروتي (2000) لهـا ملاحظـات متشـابهة في دراسـتها عن توظيـف النسـاء في بـوينس أيرس ومكسيكو سيتي، حيث تشـير إلى أن الزيـادة الملحوظـة في مشـاركة قـوة العمـل الأنثوية ليست نتيجة لتحسينات في ظروف مـورد العمـل ولا تنـوع هيكـل الفـرص المهنيـة المتاحة للنساء. بل إنها استجابة للبطالة المتزايدة وعدم اسـتقرار فـرص العمـل المرتبـط بتنفيذ سياسات التكيف الهيكلي.

تركز ورقة همفرى (1996) على أنماط توظيف الرجـال والنسـاء في سـاو بـاولو الكـبرى بأمريكا اللاتينية أثناء فـترات الكسـاد والانتعـاش في ثمانينيـات القـرن العشـرين. وتـدرس الورقة الفروق بين العمال والعاملات، والقطاعين الرسمي وغـير الرسـمي، والعمـال غـير المحميين في تلـك الفـترات، وتلاحـظ أن هنـاك زيـادة في عمـل النسـاء في السـوق غـير الرسـمية ونقصًـا في الانتعـاش بين الرجـال الـذين فقـدوا التوظيـف المحمي، وتنـاقش رودريجـز (1994) سـمات جهـود النسـاء للحفـاظ على الحيـاة عن طريـق تكـثيف العمـل المنزلي، والمشاركة في العمل الاقتصـادي. واسـتراتيجيات دعم المجتمـع في الإكـوادور ، فقد شاركت النساء في بيع سلع في البيت أو الحي أو الشوارع.

تعرِّف تشانت (1994) أنشطة مثل توليد الدخل والعمل المـنزلي على أنهـا إسـتراتيجيات للحفاظ على حياة الأسرة المعيشـية في مـدن المكسـيك وكوسـتاريكا الصـغيرة. ويشـمل العمـل الخـارجي في العـادة إعـداد الطعـام وبيعـه والأشـياء المرتبطـة بالطعـام وتقـديم الخدمات المنزلية. وترى نساء كثيرات أن النشاط القـائم في الـبيت هـو خيـارهن الوحيـد، وخاصة إذا كان لديهن أطفال صغار مع عدم وجود دعم لرعاية الأطفال.

تذكر فلورنس (1996) أن النساء الحضريات ذوات الدخل المنخفض في نيكاراجوا يـدخلن باستمرار تعديلات على عملهن مدفوع الأجر وكذلك عملهن غـير مـدفوع الأجـر في الـبيت لامتصاص ضغط السياسات الليبرالية الجديدة التي تعود إلى ثمانينيـات وتسـعينيات القـرن العشرين. ويشمل القطـاع غـير الرسـمي الحضـري النسـاء اللائي يبعن الطعـام والفواكـه والخضــراوات والثلج والمشــروبات، ويــدرن محلات الحلاقــة وورش النجــارة والخياطــة والميكانيكا في كثير من الأحيان في الأجزاء الأمامية من بيوتهن. ويزيد الأطفال من دخـول الأســر عن طريــق الــبيع في الشــوارع أو طلب الإكراميــات مقابــل حراســة الســيارات المركونة.

(1) محددات عمل النساء: بالرغم من تقديم الفقر والحاجـة إلى الحفـاظ على الحيـاة في سياق الظروف الاقتصادية في كثير من الأحيان على أنهما سببا مشـاركة النسـاء في قـوة العمل، فإن البحث المدقق لأنماط الاتجاهات في مشاركة النسـاء في العمـل يكشـف عن عوامـل مثـل نمـط الأسـرة المعيشـية وتركيبتهـا، ودورة الحيـاة، وعمـر النسـاء، والحالـة

الاجتماعية، وبُنى الدعم باعتبارها محددات لعمل النساء. وتذكر المقالات التي نراجعها هنا انعدام الأمان في توظيف الذكور باعتباره أحد أسباب دخول النساء سوق العمل. فوجود النساء في عمل القطاع غير الرسمي مرتبط بعوامل دورة الحياة مثل ما إذا كن متزوجات، أو ربات أسر عازبات، أو لديهن أطفال أم لا، وما إذا كن في سن العمل أم لا، وما إذا كن جزءًا من العمل الأسرى أم مكملات لدخل الأسرة... إلخ،(Elson 1998). وفي أقطار مثل بنجلاديش، تلقى سالارى ورحمن وجاسمين الضوء (2003) الضوء على أن عوامل دورة الحياة الخاصة بالنساء، مثل الحالة الاجتماعية ووجود الأطفال أو عدم وجودهم، تؤثر على مشاركة النساء في العمل. فاحتمال أن تكون النساء اللائي لم يسبق لهن الزواج وهؤلاء المطلقات أو المهجورات أو المنفصلات عاملات أكبر من احتمال المتزوجات. ويؤثر الوضع الاجتماعي الاقتصادي ومكان الإقامة على مشاركة النساء في العمل وعلى نمط التوظيف.

تبحث سيروتي (2000) مشاركة النساء في قوة العمل في بوينس أيريس بالأرجنتين في سياق البطالة وعدم استقرار فرص العمل بسبب سياسات التكيف الهيكلي منذ عام 1991. ويتلاحظ المؤلفة ما يلي:

(أ) يرتبط مستوى التعليم الأنثوي ارتباطًا إيجابيًا بالمشاركة في العمل.

(ب) يقل احتمال مشاركة النساء اللائي لديهن أطفال دون سن الخامسة في العمل.

(جـ) تبدى ربات الأسر قدراً مرتفعًا من المشاركة.

(د) لا تبدى الأسر المعيشية ذات الدخل/ الثابت المرتفع قدرًا كبيرًا من المشاركة الأنثوية.

(هـ) اضطرت الأسر المعيشية الأكثر فقراً إلى إرسال عدد أكبر من أفرادها للعمل لاستدامة مستوى المعيشة نفسه.

وتشير دراسة إمبريقية أجرتها بينيريا (1992) وشملت 55 أسرة معيشية في مكسيكو سيتي إلى آليات التعامل للأسر المعيشية على أنها: التكيف مع سوق العمل، وتغيير الميزانية، وإعادة هيكلة الحياة اليومية. وفيما يتعلق بالتكيف مع سوق العمل على مستوى الأسرة المعيشية، تشير هذه الدراسة كذلك إلى زيادة في عدد أفراد الأسر المعيشية المشاركين في عمل لكسب الدخل. وتفضل النساء اللائي لديهن أطفال العمل المنزلي الصناعي أو العمل في مكان قريب لتلبية احتياجات العمل الإنجابي. ولا تزال هناك معارضة من الرجال لعمل النساء في المجال العام.

تبحث ورقة شرودر (2000) المكون المكاني لعمل المرأة في تاريها ببوليفيا. وتشير الورقة التي تعتمد على دراسة لأربع وأربعين أسرة معيشية إلى أن النساء يمضين ساعات طويلة في القيام بأنشطة متعددة لتوليد الدخل، إضافة إلى ذلك:

(أ) يظهر تكوين الأسرة المعيشية باعتباره المؤشر الرئيسي الذي يحدد مشاركة النساء في النشاط المولِّد للدخل.

(ب) تعتمد النساء على غيرهن من النساء في تيسير العمل الِّمولد للدخل خارج البيت.

(ج) تشارك البنات الصغيرات أمهاتهن في المسئولية، ويتحمل أفراد الأسرة من النساء الأكبر سنًا أو البنات الشابات اللائي لديهن أطفال صغار المسئوليات للتخفيف عن النساء الكبيرات بالعمل خارج البيت.

(د) تنفذ النساء اللائي يبقين في البيت أنماطًا عديدة من الأعمال الصغيرة التي يمكن تنفيذها من البيت.

(2) مشاركة النساء في العمل والأيديولوجيا النوعية: بحثت التغيرات الاقتصادية وما نتج عنها من زيادة في مشاركة النساء في العمل بحث مدققًا لدراسة ما إذا كانت قد يسرت التغيرات في المعايير والعلاقات النوعية أم لا. العلاقات النوعية متأصلة في المؤسسات الأسرية والسوقية والدينية والسياسية وعادة ما تحظى الضوابط المفروضة داخل إحدى تلك المؤسسات بالقبول والتشجيع في المؤسسات الأخرى باعتبارها ضوابط مشروعة. وتبدى أقطار مختلفة مستويات شتى من الانفتاح والقبول فيما يتعلق بمشاركة النساء في القوة العاملة. ويستخدم رأس المال البناء الاجتماعي لوضع النساء التابع لتقسيم قوة العمل وتجزئتها ومعاملة النساء على أنهن عاملات أدنى مكانة في مكان العمل. ويتدخل وضع النساء غير المتكافئ داخل الأسرة المعيشية في مشاركتهن في الأسواق ويحد بشكل كبير من مقدرتهن على الاستجابة لفرص السوق. والسؤال هو: هل حقًا سيساعد الحراك الموسع للنساء بسبب زيادة توظيفهن على تخفيف المعايير النوعية، أم أنه سيساعد على تعزيز القيم الأبوية ؟

من خلال بحث للمعلومات الواردة من أقطار أسيوية عديدة، تلاحظ "بانبر جى" (1999) أن أيًا من رأس المال أو الأسواق لم يغير العلاقات النوعية. والواقع أن الأسر المعيشية هي التي تكيفت مع طلبات عمل النساء كى تتوافق مع طلب السوق. وربما لا يؤدي الانتقال من العمل المنزلي إلى العمل بأجر إلى الحد من القيود الأبوية على النساء بشكل آلي. والنموذج التقليدي لتعديل الأسرة المعيشية والمجتمعات المحلية الأيديولوجيا الأبوية لتتناسب مع الأسواق.. خرج من بنجلاديش، وتسهب فيلدمان (1993) في شرح البناء الاجتماعي لقوة العمل المناسبة لوحدات ذات التوجه التصديري في بنجلاديش. وقد جرى تعدل معايير السلوك الأنثوي "الصحيح" كي تتناسب مع هجرة الشابات من المناطق الريفية إلى المدن/ وعيش هؤلاء الشابات في نزل مع غيرهن من النساء، وتخضعهن المنظمات غير الحكومية للتدريب. ويعملن لمصلحة مستثمرين ينتمون في العادة إلى قريتهن. وتوفر تلك الفرص سبلاً جديدة للعمل والكسب لأسرهن، غير أنها تربط النساء كذلك بأشكال جديدة من الالتزام والضبط الاجتماعي. وتلقى سالاوى ورحمن وجاسمين (2003) الضوء على حق الرجال في الاعتراض على أنشطة النساء الاقتصادية الذي يعنى في الغالب أن يقرر الرجل إرسال أفراد الأسرة الإناث إلى سوق العمل أو سحبهن منها عندما يرى أن ذلك مناسبًا. بل إن النساء يعتقدن أن العمل الأنثوي بأجر يرتبط بضياع المكانة والشرف، وأنهن يفضلن ألا يعملن. ويعتبر تويظف النساء علامة من علامات الفقر، وهو يحدث ارتباكًا في الأدوار النوعية، حيث إنه يوحى بعجز الذكر عن تحمل مسئولية كسب لقمة العيش. ورغم تحدى القيود النوعية المقيدة، فما زالت هيمنة الرجال وبُنى السلطة الاجتماعية تحد من فرص النساء في الاستقلال/ غير أن هناك بعض الملاحظات المتناقضة تقدمها سافا (1995) التي درست أثر العمل مدفوع الأجر على وضع النساء في ثلاثة أقطار للكاريبيين ذوي الأصول الإسبانية، حيث سألت عما إذا كان العمل مدفوع الأجر يستغل فحسب النساء باعتبارهن مصدرًا للعمالة الرخيصة، أم أنه يمنح النساء قدرًا أكبر من الاستقلال ويخلق لديهن وعيًا بالتبعية النوعية. وبيانات الدراسة مأخوذة من مقابلات ومسموح شملت العاملات الصناعيات في بورتوريكو وجمهورية

الـدومينيكان وكوبـا. جمعت في الفـترة من عـام 1980 إلى 1986. وطبقًـا لمـا تقولـه المؤلفة، فإن:

(1) الأهمية المتزايدة لإسهام النساء في الاقتصاد الأسرى في الـدول الثلاث جميعًـا مكنت النساء من تحدى خرافة الذكر الذي يكسب لقمة العيش والسلطة الذكورية إلى حد معين. واكتسبت النساء قوة تفاوضـية داخـل الأسـرة تزيـد عمـا تتمتـع بـه في الفضـاءات العامـة الخاصة بمكان العمل والدولة.

(ب) الأسـر المعيشـية الـتي بهـا أطفـال صـغار تعيش المرحلـة الأكـثر حرجًـا من الناحيـة الاقتصادية، وذلك حين تعتمد النساء إلى أقصـى حـد على الرجـال، ويزيـد نفس الخـدمات الصحية والأموال والمعدات ، بالإضـافة إلى ضـغوط الأزمـة الاقتصـادية خـوف النسـاء من الهيمنة الذكورية المتحدية.

(ج) في أغلب الأحيان، وبينما يقبـل الرجـال فكـرة أن تعمـل نسـاؤهم، نجـد أن أكـثرهم لا يشاركون في الأعمال المنزلية أو رعاية الأطفال. إلا إن بصورة عامة توجد العلاقات الأكثر مساواة في الدول الثلاث جميعًا بين الأزواج الذي يعيشون في حالة اسـتقرار، حيث يعمـل الزوجان اللذان على قدر أفضل من التعليم.

(د) أصـبح معظم النسـاء يعتـبرن الوظيفـة مدفوعـة الأجـر جـزءًا من دورهن – بـالمنزل – الأسـرى، لأنهن يعملن من أجـل الأسـرة المعيشـية وليس من أجـل الاعتـداد بالـذات أو الاستقلال الشخصي.

(ه) لا تزال النساء تابعات على نحو واضح في مكان العمل والدولة، واستبدل حبسـهن في البيت بالفصل المهني.

تؤكد الدراسات التي أجريت في بنجلاديش وباكستان والهنـد ونيبـال بين النسـاء العـاملات في مناطق التصدير الحرة بعد النتائج المـذكورة آنفـا. فـالتوظيف والـدخول الـتي تكسـبها النساء توفر لهن فضاء كي يتفاوضن ليكون لهن رأى أكبر في اتخاذ القـرار داخـل الأسـرة والعلاقات معـه رجـالهن. إلا أن النسـاء مـازلن لا يتمتعن بقـدرة كبـيرة على الوصـول إلى البنوك الرسمية، وعلى معرفة أقل بنشاط النقابات العمالية، ومشـاركتهن أقـل في اتخـاذ قرارات المجتمع المحلي (Mukhopadhyay & Sudarshan 2003).

ذكر الكثير من النساء اللائي أجرت تشـانت (1994) مقـابلات معهن في مـدن كوسـتاريكا والمكسيك الكبرى أنه رغم أن الأزمات جعلت الحفاظ على الحياة أمراً أكثر صـعوبة، فقـد كن هن أنفسهن يستمتعن بحريتهن التي عثرن عليها حديثًا في الحصول على فرصـة عمـل كي ينلن بعض الاستقلال الاقتصادي أخيرًا. والتغيرات الأعمق التي يمكن أن تنشأ على نحو معقول بين النسـاء هي الحساسـيات الأكـبر نحـو الأحـداث الاقتصـادية والسياسـية وإدراك أنهن يملكن قدرًا من التحكم في حياتهن حـتى وإن كـانت الأعمـال الـتي يقمن بهـا تحظى بقدر قليل من الحماية والأمن وتحقق مكاسب قليلة.

من الواضح أن تلك الدراسات تقدم أدلة متضاربة بشأن العلاقات النوعية المتغـيرة. فبينمـا توجد تغـيرات ملحوظـة على المسـتوى الجـزئي بمـا يتعلـق بتحكم الأسـرة المعيشـية في الموارد أو اتخاذ القرار الذي تمارسه النسـاء الفقـيرات في بعض الأقطـار، فـإن التقسـيم النوعي للعمل، الصراعات، وتجربة العنف والضغط الذهني الذي يسـتتبعه هـذا كلـه يشـير

إلى عناد المؤسسات الأبوية. وكما تلاحظ "بانيرجي" فإن العلاقات النوعية تتفاعل باستمرار مع مطالب قوى السوق، وقد جرى تفكيكها ثم أعيد تركيبها بأشكال جديدة لتلبية تلك المطالب على نحو أفضل. وتتوقف العلاقات النوعية التي أعيد تكوينها وكذلك السهولة، أو عدم السهولة، التي جرى بها التحول في كل مجتمع على القوة النسبية للمؤسسات الاجتماعية وقدرات النساء أنفسهن على الكفاح ضد تلك المؤسسات.

(3) الصراعات والعنف العائلي: بغض النظر عما إذا كانت النساء يعملن خارج البيت أم لا؟، فقد كان عليهن القيام بالأعمال المنزلية؛ فقد أعدن تنظيم وقتهن ومددنه، وقللن من خيارات وقت الفراغ للحفاظ على التوازن بين كونهن أمهات وكونهن عاملات. وتنقل كانجي من دراسة إفريقية الصراعات الناشئة عن إنفاق الرجال على شرب الخمر و "الصديقات". وتلاحظ روتشا (1995) من أمريكا اللاتينية أن العنف العائلي والصراع بين الفرد والمصالح الجماعية زادا بسبب التغير الذي طرأ على الاستفادة من الدخل والتحكم فيه. وتناقش رودريجز (1994) سمات جهود النساء من أجل الحفاظ على الحياة عن طريق تكثيف العمل المنزلي، والمشاركة في العمل الاقتصادي واستراتيجيات دعم المجتمعات المحلية في الإكوادور. ونشأت الصراعات على الإنفاق الخاص بميزانية الأسرة والحفاظ على حياة الأسرة المعيشية. وتلاحظ فلورنس (1996) بين النساء الحضريات ذوات الدخل المنخفض في نيكاراجوا أن اليأس دفع البعض نحو الإيمان، والبعض الآخر نحو الانتحار، وجعل الكثيرات يغيرن عاداتهن في الأكل والمعيشة. وكان الطعام والرعاية الصحية في حدهما الأدنى، وكانت النساء يحملن عبئًا مضافًا يتعلق بفرد الدخول المنخفضة لإدارة الاحتياجات الأسرية. وناقش بونسيلا (1996) كيفية تأثير الإستراتيجيات الليبرالية الجديدة الخاصة بالاستقرار الاقتصادي سلبًا على العلاقات الأسرية والاجتماعية والعملية للنساء النيكاراجويات الفقيرات وتهتم بالتمزق النفسي الناتج عن ذلك في حياتهن، وتوضح الدراسة المنحنى الصاعد في كل أشكال العنف. فقد زاد العنف ضد النساء، وكذلك الحال بالنسبة لتعاطى المخدرات، والدعارة، وعصابات الشباب. ويلقى مويبدزيسوا وجومبو (1998) الضوء على أثر برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي من خلال دراسة 175 امرأة يعملن في التجارة غير الرسمية في أعوام 1992 و 1993 و 1995 في هراري بزمبابوى. وتلاحظ الدراسة أن النسبة الأعلى من النساء يُعلن أسرًا معيشية، ويرعين أقارب مسنين/ معوقين/ مرضى وأحفاد يتامى بسبب مرض نقص المناعة البشرية/ الإيدز/ يتزايد خفض إنفاق الرجال مع موجة من هجر الزوجات. يعاني خمسة وثلاثون بالمائة من النساء في المناطق عالية الكثافة في هراري من مشاكل الصحة العقلية المتصلة بالضغوط، وطبقًا لما ذكره البنك الدولي (1993) فإن مشاكل الصحة العقلية والسلوك المتصل بالأمراض، الذي يرجع الكثير منها إلى ظروف مثل الفقر والاستغلال والتفرقة والبطالة والعنف، تتسبب في 43 بالمائة من عدد سنوات العمر الضائعة بسبب الوفاة المبكرة أو العجز. وتشير الأدلة الآتية من أقطار عديدة إلى زيادة انتشار الاكتئاب وأنواع الخوف المرضى والقلق المتصلة بالاضطرابات بين النساء. ومن ناحية أخرى فإن الرجال أكثر احتمالاً للمعاناة من الاضطرابات المرتبطة بالكحوليات والمخدرات، كما أنهم أكثر احتمالاً لأن يكونوا ذوى شخصية مضادة للمجتمع (2001 Sonpar & Kapur).

الأسر المعيشية واستراتيجيات الحفاظ على الحياة

أمعن الباحثون وممارسو التنمية النظر في "الأسرة المعيشية" Household و "الأسرة" Family لتوضيح البناء، ومعايير التوزيع فيها بين أفراد الأسرة المعيشية، وتشابهات الأسرة المعيشية واختلافاتها، والأوضاع التفاوضية لأفرادها المختلفين، وهلم جرا، خلال

العقود القليلة الماضية. وأكدت اماريتا سين (1983 ,1990) الطبيعة المزدوجة لشراكة الأسرة المعيشية، حيث إنها متعاونة ومتنازعة في آن واحد، وهو ما يعد خروجًا على النظر إلى الأسرة المعيشية على أنها وحدة تتسم بالإجماع والانسجام والغيرية والمساواة. فهي متعاونة لأن كل فرد يكسب من الموارد المشتركة أكثر مما لو كان منفردًا أو كانت منفردة، ولكنها يمكن في الوقت نفسه أن تتصارع مادام كان هناك اختلاف في مصالح الشركاء فيما يتعلق بنصيب كل منهم في الموارد المشتركة. وهذا السلوك التفاوضي داخل الأسر المعيشية الذي ليس طوعيًا بالضرورة، بل يمكن الإجبار عليه صراحة أو من خلال العقوبات الاجتماعية، أعيدت صياغته وصولاً إلى هذا الفهم. وأوضحت "سن" أن المرأة قد تحدد مصلحة الأسرة المعيشية على أنها تتفق مع مصلحتها، حتى وإن كانت تضرها. وكان هذا النموذج متقدمًا على ما سبقه من كتابات علم الاقتصاد المنزلي.

يحد تدخل النوع والعمر ودرجة القرابة الخاصة بسلطة الأسرة المعيشية من إمكانية الارتباط التام بين إسهام الفرد الاقتصادي في الأسرة المعيشية وقدرته أو قدرتها على اتخاذ القرار. وينظر إلى الوضع التفاوضي للنساء داخل الأسرة المعيشية على أنه يعتمد على وضعهن المتراجع الذي يشير إلى وضعهن داخل العلاقة (داخل الأسرة) والبقاء خارجها، وهو ما يسمى كذلك "نقطة الخطر". وتشير اجاروال (1997) إلى أن الوضع التفاوضي لا تحدده العوامل الداخلية الخاصة بالأسرة المعيشية، بل كذلك العوامل الخارجة عنها المرتبطة بحلبات السوق والمجتمع والدولة. وقد وسعت حدود فهم الأسرة المعيشية ووضع النساء على نحو كبير بتأييدها حق النساء في امتلاك الأراضي وإدارة النساء للموارد الطبيعية.

الوحدات الأسرية طبقية على المستويين الداخلي والخارجي. وعندما تتغير العوامل الخارجية، سواء أكانت اجتماعية أم سياسية أم ثقافية أم اقتصادية، تلجأ الوحدات الأسرية إلى التكيف معها كي تبقى وتدوم على مر الزمان. وبات هذا التكيف يسمى "إستراتيجية الأسرة المعيشية". وتشير إستراتيجيات الأسرة المعيشية إلى الخطوات التي تتخذها الأسرة (أو بالأحرى النساء) لحماية وضعها في وقت تدهور الاقتصاد. وهناك بحث نقدى لمفهوم إستراتيجيات الحفاظ على حياة الأسرة المعيشية في القسم 6 (1).

لاحظت ورقة هاريس - بروخويس انيليت (1997)، التي قامت على دراسة إمبريقية شملت 841 أسرة معيشية من مدينة مويتي الساحلية أجريت معها مقابلات لفهم الطريقة التي أبقت بها على نفسها أثناء فترة عدم الاستقرار الاقتصادي، أن الأسر المعيشية تشارك في أنشطة متعددة لكسب لقمة العيش: يدخل عمال جدد سوق العمل، ويقتصر الإنفاق على المتطلبات الأساسية، وتخفض مصروفات الأسرة المعيشية. ومن خلال البحث المدقق لنمو القطاع غير الرسمي في غانا، يقول أوسو فرانسيس (2001) إن سياسات التكيف الهيكلي خلقت بيئة مواتية لتكثيف إستراتيجيات أنماط المعيشة المتعددة بين العاملين بأجر.ويصف المؤلف تلك الإستراتيجيات بأنها "إستراتيجيات تراكم" التي تقابلها إستراتيجيات الحفاظ على الحياة بين الفقراء. والواقع أن أنشطة أنماط المعيشة المتعددة كانت زراعة وتجارة حضريتين. وتبين الدراسة أنه كلما ارتفع الدخل كانت فرصة أنماط المعيشة المتعددة أكبر. وبصورة عامة لم يكن بإمكان النساء المشاركة في أنماط المعيشة المتعددة لأنهن كن مضغوطات أكثر بالمسئوليات الأسرية.

ويلاحظ بصورة عامة أن الهجرة وتغيير سلوك الخصوبة إستراتيجيتان أساسيتان تستخدمهما الأسر المعيشية للتكيف مع فترات الأزمة. وبما أن مركز اهتمام هذه المراجعة هو الأسر المعيشية هو الفقر الحضري وليس الفقر الريفي، فإن الهجرة من

الريف إلى المدينة لا يسلط عليها الضوء هنا. وكانت أدلة "الهجرة المعاكسة" إلى القرى للهروب من الحياة الحضرية التي لا ترحم موضع دراسة بوتس (1995). وهو يقول إن معدل النمو الحضري تدنى بالفعل في زامبيا وأوغندا وتنزانيا. وزيادة عدد العمال في الأسرة المعيشية وزراعة الطعام على قطع من الأرض قابلة للزراعة في المناطق الحضرية إستراتيجيتان أخريان للتكيف يتبناهما الفقراء الحضريون. وتصف كانجي (1994) بحيوية أثر سياسات التكيف الهيكلي على النساء ذوات الدخل المنخفض في هراري بزيمبابوى، مستعينة في ذلك بدراسة عن الأسر المعيشية أجريت في عامي 1991 و 1993، وسجلت الدراسة تكثيفا لعمل النساء والهجرة الموسمية إلى المناطق الريفية للإسهام بالعمل في مزارع أفراد العائلة. وكانت تلك بنية داعمة مهمة لتدفق الموارد من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية. وعلى عكس الدراسات الأخرى التي لم تبحث سلوك الخصوبة باعتباره جزءا من إستراتيجيات الحفاظ على حياة الأسر المعيشية، توثق دراسة بينيريا (1993) الإمبريقية من المكسيك 46.7 بالمائة من الأسر التي قررت وقف أو تأجيل إنجاب الأطفال أثناء الفترة من 1983 إلى 1988. وكان النساء على استعداد لمناقشة طرق تحديد النسل وتنظيم الأسرة لتأجيل أو تأخير إنجاب الأطفال خلال فترات الأزمات الاقتصادية.

ميزانيات الأسر المعيشية، وأنماط الاستهلاك، وعبء العمل المنزلي: من بين أهم نتائج إعادة الهيكلة التي لها آثارها على الصحة والرفاه تكثيف عمل النساء، وتدهور نوعية الحياة، وميزانيات الطعام المخفضة وأنماط الاستهلاك بين الفقراء. وتسجل كانجي (1994) التغيرات التي حدثت في أنماط الاستهلاك مع تخفيض اللحم وأصناف الطعام الفاخر بين الفقراء. وتشير ورقة دراكاكيس – سميث القائمة على ملاحظات خاصة بهراري في زمبابوي إلى الصعوبات التي يواجهها الفقراء الحضريون فيما يتعلق بآليات إنتاج الطعام وتصنيعه وتوزيعه وبيعه للجمهور. وتعلق المؤلفة على السياسات التي تعتبر أعمال الزراعة في السياقات الحضرية أمراً غير مشروع، بينما لا تساعد هذه الإستراتيجية الأسر على الحفاظ على حياتها فحسب، بل تولد كذلك فرص العمل وتستفيد من الأرض المستغلة على نحو منتج.

تلاحظ روتشا (1995)، ضمن إستراتيجيات أخرى، أن الأسر المعيشية تخصص نسبة أكبر من الدخل للطعام على حساب التعليم والملابس والترويح، إلخ. كما لوحظ تكثيف العمل المنزلي وتخفيض مشتريات اللحوم ومنتجات الألبان مرتفعة الأسعار. ولاحظت بينيريا (1993) وجود تغيرات في ميزانية الأسرة المعيشية، وخفض في السلع الغذائية، واحتواء لاستهلاك اللحم والفواكه والألبان وزيادة عامة في المديونية. وسجلت رودريجز (1994) تخفيضات في الدعم أدت إلى انخفاض في استهلاك الحليب والخبز والبيض واللحم. ولاحظت فلورنس (1996) أن الأسر المعيشية خفضت التكاليف، وغيرات العادات - حيث تغير النظام الغذائي من وجبات كبيرة من الأرز والفاصوليا والبيض والجبن، إلى الأرز المخلوط، والفاصوليا والقهوة؛ أما اللحم الذي كان طبقًا يوميًا فقد كان يظهر مرة واحدة كل أسبوع؛ كما أن أعمال غسيل الملابس وكيها، التي كانت تتم خارج البيت مقابل أجر قليل، أصبحت تجرى في البيت؛ وأصبح ينفق وقت أطول في البحث عن السلع الأرخص؛ وأصبحت النساء يسرن على أقدامهن بدلاً من ركوب الأوتوبيس. واكتشف موبيدزيسوا وجومبو (1998) من خلال دراستهما في هرارى بزمبابوى أن المبالغ التي تنفق على اللحم ومنتجات الألبان والفاصوليا والسمك المجفف أسبوعيًا وعدد الزيارات سنويًا إلى الموطن الريفي قلت بين الأسر المعيشية. وتلاحظ الدراسة التي أجرتها بينيريا (1993) بين 55 أسرة معيشية في مكسيكو سيتى وجود تكثيف للعمل في البيت، والضغط على الفتيات كى يمارسن العمل المنزلي على عكس الفتيان. كما تأثرت الرحلات إلى الأقارب

والأصدقاء والأنشطة الاجتماعية. وتلاحظ المؤلفة أن العلاقات الأسرية تكثفت ولكن أشكال اللامساواة السابقة لم تتغير.

كانت رعاية أفراد الأسرة الصغار والمرضى عبئًا إضافيًا تحملته النساء. وكثيرًا ما كانت المسئوليات المنزلية تنتقل إلى البنات الأكبر سنًا. ووفرت الأسرة المعيشية الممتدة الدعم من ناحية النساء الكبيرات الأخريات اللائي يقدمن الدعم للعمل المنزلي ورعاية الأطفال الذين تحدثت عنهن رودريجز (1994) من الإكوادور. وتلاحظ هولند (1995) في دراستها في كنجستون بجامايكا أن احتمال التعرض للخطر في البنى الأسرية يتضح من الطريقة التي زاد بها تآكل خدمات الرفاة الجمعى من العبء الإنجابي الأسرى على هؤلاء النساء العاجزات عن شراء الأجهزة أو الخدمات الموفرة للجهد. وعلاوة على ذلك قلل هذا من قدرتهن على أن يكن منتجات في سوق العمل.

تعليم الأطفال: فيما يتعلق بتعليم الأطفال وما إذا كانت سياسات التكيف الهيكلي قد زادت من عمالة الأطفال أم لا، تشير ورقتا كانجى (1994) وموبيدزيسوا وجمبو (1998) إلى أن الأسر ما زالت تنفق على تعليم الأطفال. ولاحظت دراسة موبيدزيسوا وجمبو (1998) التي أجريت في أعوام 1992 و 1993 و 1995 أن معدلات التسرب من المدارس قد انخفضت في تلك السنوات؛ وقد فسر ذلك على أنه إصرار من جانب الأسرة ذات الدخل المنخفض على ضمان تعليم أطفالها. ومع ذلك تشير المعلومات على مستوى القطر كله إلى أن إجراءات استرداد التكلفة في قطاعي الصحة والتعليم أثرت على الفتيات والنساء. فمعظم الدراسات التي راجعناها تشير إلى زيادة في عبء عمل البنات الصغيرات لتيسير عمل الأمهات المولِّد للدخل أو العمل القاعدي لإعالة الأسرة، مثل مراكز تقديم الوجبات المجانية (مطابخ الحساء). ومن الواضح أن هذا يشير إلى (أ) تناقص الوقت المتاح لمتابعة الدراسة، مع تسرب محتمل للفتيات من المدارس، و (ب) استمرار المشاركة غير المتساوية فيما بين الأجيال في العمل من أجل الأسرة المعيشية التي لا يستوعبها الفتيات والفتيان.

الأسر المعيشية الممتدة التي تعولها النساء: من أجل تقليل الإنفاق على الإسكان هناك أدلة على زيادة في عدد الأسر الممتدة حيث يستمر الأبناء المتزوجون في الأسر الأبوية بسبب نقص فرص العمل والإسكان. وتذكر روتشا (1995) أن هناك زيادة في الأسر المعيشية الممتدة ذات الأفراد القادرين من الناحية الجسمانية للإسهام بالأجور والعمل المنزلي وتوفير نفقات الإسكان. وتعرضت تركيبة الأسرة المعيشية لتغيرات مكنت من مواجهة النفقات المتزايدة والأزمات. ووفرت الأسر الممتدة الدعم فيما يتعلق بالنساء الأخريات المشاركات في العمل المنزلي ورعاية الأطفال. وتتبع دراسة طويلة بين التجار غير الرسميين في هراري بزيمبابوى أجراها موبيدزيسوا وجمبو (1998) التغيرات في تركيبة الأسرة المعيشية. تفرض المشاركة في السكن مع الأبناء المتزوجين العاطلين قدرًا كبيرًا من الضغط على الأمهات اللائي يكافحن كذلك من أجل الحفاظ على الحياة. وتفرض الظروف المكتظة والاحتكاكات ضغطًا على الأسر. وتفرض مسئولية البنات المطلقات والأحفاد اليتامى (حيث توفي الوالدان بسبب الإيدز) ضغوطًا إضافية على الأسر المعيشية والنساء المتقدمات في العمر على وجه خاص.

تلاحظ باترسون (1994) في جيانا الحضرية إن الهجرة وانفصال الأزواج وقرارات النساء الخاصة بالبقاء بلا زواج أدت إلى زيادة في عدد الأسر المعيشية التي تعولها النساء – من 33.4 بالمائة في عام 1970 إلى 35 بالمائة في عام 1987. وهذه الأسر المعيشية أفقر من غيرها لأن بها عددًا أقل من الأفراد الثانويين القادرين على الكسب وعددًا أكبر من

المعالين، وأظهرت الدراسة التي قام بها بول (غير محددة التاريخ) لبحث مسببات الفقر فيما بين الأسر المعيشية التي تعولها النساء في كينيا، وتقوم على عينة من 100 أسرة معيشية تقيم في بلدة الدوريت، أن الفقر يرجع بشكل أساسي إلى ثقافة التمييز الموروثة وكذلك إلى الاختلالات السياسية التي تعمل ضد مصلحة النساء.

غالبًا ما تكون الأسر المعيشية التي تعولها نساء فقيرة بسبب المسئوليات المضافة الخاصة برعاية الأطفال، الذين يكونون صغارًا في الغالب. وتقل قدرة هذه الأسر على الحصول على الخدمات والموارد بصورة كبيرة، ولا يأخذ معظمها في اعتباره احتياجات النساء وتوقيتاتهن وأدوارهن المتعددة، ولاحظت روتشا (1995) أن الأسر المعيشية التي تعولها النساء أبدت قدرًا أكبر من أنماط الاستهلاك المتوازنة، لأن النساء كن يتمتعن بقدر أكبر من التحكم في الموارد وقواعد الحفاظ على الحياة المادية. ومع أن غياب رب الأسرة المعيشية الذكر يزيد من احتمالات الفقر الدائم، فإن الأسر المعيشية التي تعولها النساء تتميز بما فيها من أنماط استهلاك أكثر توازنًا، حيث يكون هناك جزء أقل من الدخل يخصص للكحول والسجائر، ويخصص جزء أكبر للطعام والصحة والتعليم، كما يكون هناك ميل إلى توزيع عمل الأسرة على نحو أكبر من المساواة. واعتمادًا على مسح أجري في عام 1997 في أكرا بغانا على 559 أسرة معيشية، لاحظ ليفين وآخرون (1999) أنه مع أنه ليس كل الأسر المعيشية التي تعولها نساء فقيرة، فهي موجودة بأعداد كبيرة بين الأسرة المعيشية الفقيرة. وتخصص النساء دخل الأسرة المعيشية على نحو يختلف عن تخصيص الرجال له. فالنساء يفضلن توفير السلع والخدمات الأساسية لتلبية احتياجات أسرتهن. وفيما يتعلق توفر السعرات للأسرة المعيشية، تزيد سعرات الأسر المعيشية التي تعولها النساء بنسبة 10 بالمائة عن تلك التي يعولها الذكور. وينتج ذلك شراء الأطعمة من الشارع التي توفر كمية غذائية أكبر ولكنها ليست أفضل من حيث النوعية. وعلى أساس من كفاية الطعام وتلك النسبة من ميزانية الأسرة المعيشية المخصصة للطعام، يجد المؤلفون أن نسبة أعلى من الأسر المعيشية التي تعولها النساء تقع في ضمن الفئة المحتمل تعرضها للخطر بسبب نقص الطعام.

تعول النساء نصف الأسر المعيشية تقريبًا في مدن نيكاراجوا، وتمثل النساء ما لا يقل عن 44 بالمائة من عدد السكان النشطين اقتصاديًا (Florance 1996). وتلاحظ سافا (1995) في دراستها التي تشمل ثلاثة أقطار من أمريكا اللاتينية أن الكثير من ربات الأسرة المعيشية شابات انفصلن عن علاقة زواج بالاتفاق (زواج عرفي) أو أكثر؛ وهن مترددات في الزواج من جديد، متخذات من اللاستقلال الذي وفره لهن عملهن سببًا لذلك. والأسر المعيشية التي تعولها النساء بصورة عامة أفقر من غيرها، وهو ما يعود في جزء منه إلى جود عدد أقل ممن يكسبون أجورًا داخل الأسرة. وشبكات الأقارب والجيران أنساق دعم لتلك الأسر المعيشية. وسوف نعود إلى ربوبية الأسر المعيشية والفقر في القسم 6 (ب).

جماعات وشبكات دعم النساء: تحملت النساء مسئولية تكلفة التنمية الليبرالية الجديدة من خلال عملهن الإنجابي، وليس من المستغرب أنهن الأعلى صوتًا في الضغط من أجل إجراء تغيير ضخم في هذا النموذج وإيجاد بدائل له. بالإضافة إلى اللجوء إلى أبنية دعم الأسرة الممتدة للحصول على الدعم والرعاية والمساعدة المادية والمالية، شكلت النساء كذلك جماعات تضامن في بعض الأقطار للتعامل مع ضغوط سياسات التكيف الهيكلي. وكان تضامن النساء باعتباره إحدى إستراتيجيات الحفاظ على الحياة الشيء الفريد الوارد من غيانا. فجماعات الدعم مثل خدمات الرعاية النهارية، والجماعات القانونية لحل النزاعات، وفصول تعليم الأطفال الترويجية وغير الرسمية، وبرامج التدريب لتحسين

المهارات التسويق والإدارة والموازنة، إلخ. ومقاربة تنمية المجتمع التي كانت جزءًا من الثقافة الغيانية لمساعدة الأشخاص المعوزين للتغلب على المصاعب الشديدة على نحو جماعي، كانت جميعها بعض الإجراءات التي جرى تبنيها من أجل "الاستفادة من المال بشكل أفضل" (باترسون). ويوفر التأكيد على التخطيط والعمل التعاوني لتخفيف المشاكل الفردية والعائلية لعمل جماعات دعم النساء أبعاداً مجتمعية. وتامشيًا مع المبادرات المجتمعية الأخرى في أمريكا اللاتينية، مثل المطابخ الجماعية في بيرو، وتجمع المستهلكين في شيلي، وحركة الكفاح من أجل الرعاية النهارية في البرازيل، عمل الاتحاد النسائي في الإكوادور على إقامة تلك الشبكات من خلال أنشطته. فقد أقام دار حضانة ضمن البرنامج القومي الأطفال وتنميتهم، إلى جانب المحال الجماعية لمعالجة ارتفاع الأسعار وتكاليف النقل.

يبدو أن مشاركة النساء في المشروعات الاجتماعية والمجتمعية لها آثارها الإيجابية على ثقتهن بأنفسهن، ووعيهن بحقوق النساء، والاستقرار العاطفي بسبب الاتصال الاجتماعي. ومع ذلك فقد ذكرت النساء من مطابخ الحساء في بيرو أن العلاقات النوعية على مستوى الأسرة المعيشية لم تتغير. وهناك قبول متردد لعمل النساء العام/ المجتمعي لأن الرجال غير قادرين على كسب قوت الأسرة. ويقوم الأطفال الإناث بالعمل المنزلي ويحللن في البيت محل أمهاتهن. والكثير من النساء مقتنعات إلى حد بعيد بأن مطابخ الحساء لا تفي باحتياجاتهن الاقتصادية ولا تيسر زيادة دخل الأسرة (Kogan 1998).

الأدلة البحثية

وإعادة التشكيل الليبرالي الجديد

أسهمت المراجعة التوضيحية للأدبيات المتزايد التي جرت تغطيتها في الأقسام السابقة في تكوين رأى صحيح متزايد يتناسب مع بيئة السياسات الليبرالية الجديدة، وما يوضح ذلك:(أ) تستغل الأسر المعيشية العديد من الاستراتيجيات للتكيف، ومن ثم يعتبر تيسير المبادرات الفردية الأسرية إستراتيجية فعالة. (ب) أدى التمثيل غير المتناسب للنساء بين الأكثر فقراً إلى فكرة "نسوية الفقرة" التي أسهمت بدورها في التركيز على النساء في برامج تخفيف الفقر إلى إهمال القضايا النوعية. (ج) الأسر المعيشية التي تعولها النساء في ازدياد ويحتمل تعرضها للخطر، ولذلك فإنه على برامج الفقر أن تستهدف الأسر المعيشية التي تعولها النساء. (د) النساء مديرات يتسمن بالكفاءة للفقر، ولذلك يجب استهداف النساء من أجل برامج تخفيف الفقر. (ه) برامج القروض الصغيرة هي الأداة الأفضل لتخفيف الفقر وهي كذلك تُمكِّن النساء.

إستراتيجيات الحفاظ على الحياة الأسرية ورأس المال الاجتماعي: أظهرت الأبحاث التي أجريت في عقد الثمانينيات من القرن العشرين الأسرة المعيشية ليس باعتبارها وحدة يقيم أفرادها ويتعايشون وينتجون ويستهلكون ويشتركون في أهداف المصلحة المشتركة فحسب، بل كذلك باعتبارها حلبة فيها الاتفاق والخلاف، وفيها السيطرة على الموارد والسلطة واتخاذ القرار يتدخل فيها العمر والنوع ودرجة القرابة. ولا يُترجم إسهام النساء في العمل في الأسرة المعيشية بالضرورة إلى نفوذ أكبر داخل الأسرة. بل تنفق نسبة أكبر من دخل النساء من أجل رفاه الأسرة المعيشية والأطفال (Blumberg 1988). وقد أعادت الأدبيات المتزايدة عن الأسرة المعيشية توجيه الحاجة إلى مخاطبة النساء في برامج التنمية على نحو مستقل يتجاوز التركيز على الأسرة المعيشية أو الرجال باعتبارهم "أرباب" الأسر المعيشية.

يُستخدم مصطلح "إستراتيجية الحفاظ على حياة الأسـرة و الأسـرة المعيشـية" على نحـو موسع للدلالة على الإجراءات الاقتصادية والاجتماعية المتعمدة التي يتخذها الفقراء الـذين يجب التعبير عنهم بما لا لبس فيه بأنهم يبقون "الـرءوس فـوق المـاء" أو يبعـدون "الـذئب علن الباب". وقد قربت الأبحاث التي أجريت عن الفقر واستجابات الأسر المعيشية لإعادة الهيكلة الاقتصادية بهذا المصطلح على نحو أكبر إلى مركز الاهتمام. ورغم كـثرة اسـتخدام المصطلح، فكثيرًا ما يتحفظ الباحثون بأنهم لا يلمحون إلى العقلانية أو الاختيـار الـواعي أو الحدث الرضائي، مع أن هذه قد تكـون موجـودة كـذلك. ويـدل مصـطلح الإسـتراتيجية في الأغلب إلى متصل التكيفات الـتي تقـوم بهـا الأسـر المعيشـية ردًا على العوامـل الداخليـة والخارجيــة، كي تبقى على المسـتوى نفسـه أو تصـل للحـراك إلى أعلى. وتلـتزم هـذه الإستراتيجيات بتراتيات السلطة الداخلية الموجودة داخل الأسرة المعيشية، وكذلك بالقيود التي يفرضها السياق الأكبر لإستراتيجيات الطبقة والعنصر والطائفة والعرق والنوع.

من المؤكد أن بحث إستراتيجيات الحفاظ على حياة الأسر المعيشية يلقى الضوء على مـا لدى الأشخاص، وخاصـة النسـاء الفقـيرات، من تـأثير على إحـداث التكيفـات للتغلب على الأمر والحفـاظ على الحيـاة في سـياق الهيكلـة الاقتصـادية. كمـا أشـير إلى هـذا باعتبـاره "إعــادة الهيكلــة الأســرية" ، "خصخصــة الأزمــة الاقتصــادية" (Banerjee 1993, Ruchan1995,2001). وكانت روتشا، التي أسهمت في فهم إستراتيجيات الحفـاظ على حياة الأسرة المعيشية ومفهوم "موارد الفقـراء"، قـد عـادت إلى الفكـرة مـرة أخـرى في كتابتها اللاحقة ، والأدبيات الـتي عـززت مـراراً "إسـتراتيجيات الحفـاظ على حيـاة الأسـرة المعيشية" و "الرأسمال الاجتماعي" للفقراء، حسبما تقـول مرسـيدس جونسـاليس دي لا روتشا (2003)، بالغت في إبراز قدرة الفقراء على تدبير أمورهم وروجت خرافة "الحفاظ على الحياة". وتوضح روتشا أن نموذج موارد الفقراء الذي تميز بمـوارد الـدخل المتنوعـة، وكاسبي الدخل المتعددين، وتكيفات ميزانية الأسـرة، والتجهـيز الاجتمـاعي، وشـبكات دعم المجتمع المحلى، وجدت في ظل ظروف هيكليـة معينـة قبـل السـنوات الأولى من إعـادة الهيكلة التقاصدية وأثناءها. شهدت تسعينيات القرن العشـرين ركـودًا وتهميشًـا للصـناعات المكسيكية كثيفة العمالة بسبب فتح الباب للتجـارة الخارجيـة وتـدفق المنتجـات الآسـيوية منخفضة الأسعار. ويجعل أثر استبعاد العمال، والتوظيف غير الثابت، والشدة البالغـة الـتي تعيشها الأسرة المعيشية الفقيرة الحضرية نموذج "مـوارد الفقـر" غـير ممكن من الناحيـة الإمبريقيـة أو النظريـة.. والواقـع أن العيـوب التراكميـة وتآكـل الحفـاظ على الحيـاة أعـد المسرح الذي وصفته مرسيدس جونساليس دي لا روتشا بأنه: فقر الموارد. ولذلك لابد أن يكون أي استخدام للمصطلح على علم بقيمة الفكـرة، على أن يكـون واعيًـا كي لا يضـفى صفة رومانسية على الفقر، وهو ما يضر النساء والفقر.

وفي الاتجاه نفسه، كثيرًا ما يُستخدم مصـطلح "رأس المـال الاجتمـاعي"، الـذي شـاع في العقـد المنصـرم، لوصـف قـدرة اتحـادات النسـاء على تـدبير أمورهـا في معالجـة الفقـر والتفسخ الاجتماعي، وفي المساعدة على التوصيل الفعال للرفاه الاجتماعي. وفي دراسة نقدية لاستخدام "رأس المال الاجتماعي" تقول مولينو (2003) "إنه ليس بدلاً للسياســات التي قصد بها تحقيق مجتمع أكثر تكاملاً من الناحيـة الاجتماعيـة من خلال إجـراءات إعـادة توزيع الثروة والسياسات الاقتصادية السليمة" (Molyenux 1985).

ربما تجعل مقاربات رأس المال الاجتماعي اقتصاد الحفاظ على الحيـاة مرئيًـا، غـير أنـه لا ينبغي لها أن تتبع في تحقيق ذلك من الأساليب ما يلحق الضرر بالفقراء. فالآليـات المتبعـة على مستوى الأسر المعيشية معينة على الحفاظ على حياة الأسر، ولكنها تسهم كذلك في

إعادة إنتاج فقر الأسرة المعيشية بين الأجيال. ولا يمكن لإستراتيجيات الحفاظ على الحياة أن تحل محل السياسات الاقتصادية الكلية التي تقوم على المساواة.

الأسر المعيشية التي تعولها النساء: استخدمت كل مناقشة للفقر في سياق التكيف الهيكلي تعبير "نسوية الفقرة" لوصف شدة الفقر، وكانت تستعيض عنه باستمرار تقريبا بالأسر المعيشية التي تعولها النساء باعتبارها أفقر الفقراء. وهناك نسقان من المقولات التي ظهرت ضد هذا الوصف، حيث اعترض أحدهما على اعتبار الأسر المعيشية التي تعولها النساء الأكثر فقراً وعلى ما صاحب ذلك من افتراضات، ودعا النسق الثاني إلى إنقاذ النوع من مصيدة الفقر. وسوف أفصل هنا المقولة الخاصة بالربوبية الأنثوية للأسر المعيشية، وأفضل المقولة الخاصة بالفقر في القسم التالي.

يلاحظ العديد من الدراسات التي تركز اهتمامها على الفقراء أو على الأسر التي بقيت بالعمل في القطاع غير الرسمي أن دخل الأسر المعيشية التي تعولها النساء أقل بكثير، ومعدلات إعالتها أعلى، وتنفق نسبة كبيرة من دخلها على الطعام، ويحتمل تعرضها للخطر لأنه لا يجرى تحديدها بما يتيح لها الاستفادة من برامج إجراءات الرفاه، وتشكك تشانت (2003) في كتاباتها في التنميط الملازم لوصف الأسر المعيشية التي تعولها النساء بأنها "أفقر الفقراء" وتعاني درجات من العوز أكثر وضوحًا من الأسر المعيشية التي يعولها الذكور. وهي تشير إلى أن قياس الفقر القائم على الدخل لا يؤيد أن النساء يعانين قدراً أكبر من النساء اللائي يعولن أسرًا معيشية فقيرات. كما أن هذا يقوض تجربة الفقر واللامساواة داخل الأسر المعيشية التي يعولها الذكور. كما أنه يؤيد الرأي المتشدد القائل بضرورة أن يعول الرجال الأسر المعيشية، وتؤبد الأسر المعيشية التي تعولها النساء الفقر بين الأجيال، لأنه لا يمكن لربات الأسر دعم رفاه أسرهن أو ضمانه ، وعلى العكس من ذلك، تشير الأبحاث إلى أن ربات الأسر ينفقن نسبة أكبر من دخلهن على الطعام، وهناك قدر أقل من العنف العائلي، ولا ينفق مال بالمرة على الكماليات التي لا ضرورة لها كالسجائر والكحول. وتلاحظ تشانت أنه "بينما يحتمل النظر إلى العمليات المولدة للفقر في كثير من الأحيان على أنها قائمة في وضع النساء الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع نظرة ساخرة، فمن الواضح أن علاقاتهن الأسرية مع الرجال يمكن أن تزيد هذا الوضع سوءًا" (Chant:22).

يتناسب تنميط الأسرة المعيشية التي تعولها النساء مع التشدد الليبرالي الجديد الخاص باستهداف البرامج لربات الأسر، بدلاً من برامج تخفيف الفقر ذات القاعدة العريضة. ويمكن ترجمة هذا التركيز على جماعة واحدة إلى تدخلات الجماعة الواحدة في إهمال اللامساواة النوعية في البيت وسوق العمل وغير ذلك من المؤسسات.

النوع والفقر:يرتبط مجال التشدد الثالث بالمقولة السابقة عن الفقر. تقول جاكسون (1996, 1998) إن النوع والفقر شكلان مميزان من المعوقات ينبغي ألا يتحولا إلى فكرتي "نسوية الفقر" أو "النساء أفقر الفقراء". وتتجاهل هاتان الفكرتان تدخل النوع في الفقر، وكذلك تبعية النساء التي لا ترتبط بالضرورة بالفقر فحسب. وقد ركزت برامج التنمية ، هذه الرؤية، بشكل حصرى على الحد من الفقر بين النساء، على افتراض أن الحد من الفقر سوف يتولى أمر القضايا النوعية على نحو آلي. وكثيرًا ما يكون هناك تشجيع لمشاركة النساء في برامج القروض الصغيرة، باعتبار ذلك إحدى إستراتيجيات الحد من الفقر، حيث تضع نصب أعينها تحقيق أسر أصغر حجمًا، وتحسين استخدام وسائل منع الحمل، والحفاظ على حياة الأطفال. ومن خلال مراجعة للأبحاث التي أجريت على النساء في برامج القروض الصغيرة، تلاحظ جاكسون أنه "ثبت أن المال عملة غير مناسبة لتغيير

العلاقات النوعية" (JAakon1996:491). وتبرز جاكسون في دعوتها لـ "إنقاذ لتغيير النوع من مصيدة الفقر" ضرورة التركيز على فقر المرأة وليس استبعاد تدخل النوع في الفقـر. كما تشير إلى أن معالجة التبعية النوعية على مستوى عـام سـوف تكـون لهـا كـذلك نتـائج إيجابية بالنسـبة للنسـاء الفقـيرات. وخلاصـة القـول هي أنـه لابـد من معالجـة العلاقـة بين الجوانب المادية والأيديولوجية الخاصة بكون النـاس فقـراء وكـونهم رجـالاً ونسـاء فقـراء. ولابد من بحث الأبعاد الاجتماعية للنوع والفقر وليس التغطية عليها بتسمية الفقـر مشـكلة النساء.

دروس من الأدبيات

ظهرت الأدبيات التي جرت مراجعتها هنا على مدى العقد والنصـف الماضـيين مـع التركـيز على قارات مختلفة وجامعات شتى في مجتمعات متنوعة. ويـأتي جـزء كبـير من الأدبيـات المعروضة هنا من دراسات كيفية صغيرة تلقى الضوء على عاملي عمل النسـاء ومسـتوى الأسر المعيشية. وباستثناء القليـل من الدراسـات، فـإن معظمهـا لا يشـرح عوامـل جـانب الطلب التي توفر فرص عمل النساء أو تقيدها أو تشكلها الشرح الوافي. ولابـد من تعزيـز البحث في هذا المجال بالدراسات الكمية المصممة تصميمًا جيدًا من ناحيـة منـاهج البحث أو الدراسات الكيفية التي تضع يدها على الدرجات المتفاوتة للمعانـاة من آثـار السياسـات العامة في الحياة الخاصة.

وتبين الأدبيات اتفاقًا عريضًا فيما يتعلق بمحددات عمـل المـرأة، وزيـادة عمـل النسـاء في المجال العام كاستراتيجية للحفاظ على حياة الأسر المعيشـية. وأدى ضـياع فـرص العمـل نتيجـة لإغلاق شـركات القطـاع العـام، واختفـاء الطلب على المنتجـات المصـنعة محليًـا، والمنافسة من جانب الأسواق الخارجية إلى انتقال فرص العمل من القطاع الرسـمي إلى القطاع غير الرسمي. وسجلت معظم الدراسـات نمـوًا في القطـاع غـير الرسـمي وزيـادة على نحو خاص لعدد النساء في هذا القطاع. وعمل النساء المولد للدخل قوة موازنة لعدم استقرار توظيـف الـذكور. وقـد كثفت النسـاء يـوم عملهن لزيـادة الـدخل إلى أقصـى حـد ممكن. بل إن هنـاك "أثـر العمـال مضـاف" – أي أن الأسـرة المعيشـية تنشـر المزيـد من العمال كى تحافظ على مستوى دخل الأسرة نفسه. وزاد عبء عمل النساء المنزلي دون أن تقابله زيادة في مشاركة الرجال. وتولى امرأة أو فتـاة أخـرى المسـئولية المنزليـة هـو شكل الدعم الذي تحصل عليه النساء. ويشير هذا إلى أن التقسيم النوعي للعمل المـنزلي لا يزال مازال بطيئًا في تغيره. وقـد ذكـر القليـل من الدراسـات أن هنـاك زيـادة في قـوة النساء التفاوضية داخل الأسرة المعيشية. وفي الـوقت نفسـه، ذكـر ضـياع فـرص العمـل، ونقص الدخل الكافي، وزيادة إدمان الكحـول باعتبارهـا أسـباب العنـف العـائلي، والضـغط الذهني، وزيادة عدد حالات الانتحار في بعض الأقطار. وأضر ارتفاع أسعار الطعـام وخفض الدعم الذي تقدمه الحكومة أبلـغ الضـرر بالأسـرة المعيشـية منخفضـة الـدخل. وقـد قللت الأسر المعيشية عدد الوجبات ومحتوياتها. وتحـدثت الدراسـات عن تقليـل الأطعمـة الغنيـة بالبروتينـات، كـالحليب واللحم والأسـماك. ولابـد أن يكـون لهـذه التغـيرات في الأنمـاط الاستهلاكية آثار طويلة المدى على الصحة والرفاه.

"النساء" كمصدر لرأس المال المعلوم، الذي يدمج عمل النساء ولكنـه يقـوض أهميتـه في الوقت نفسه، أمر واضح خلال الأدبيـات. وتثبت هـذه المراجعـة التلاؤم المتبـادل للأسـواق وأيديولوجيا النوع في خدمة كل منهما للأخرى. ويعيد التشدد الليبرالي الجديـد، الـذي يمـيز المشروع الفرد خدمة لرأسمال والأسواق، تشكيل هذه الأدلة لتقـويض أي مشـروع لتغيـير أشكال اللامساواة الهيكلية الراسخة بعمق. ويرى الباحثون، الـذين يعتـبرون تمكن النسـاء

من الحصول على العمل المولد للدخل وسيلة للسيطرة على المـوارد وبلـوغ مسـتوى من الاستقلال في تحديد "اختيـارات الحيـاة" الخاصـة بهن، أن الأدلـة تطيح بالتحـديات. وعمـل النساء المولد للدخل موجود على مستويات غير مسـتقرة من الحفـاظ على الحيـاة، حيث يجرى تفتيتهن؛ فهن مسئولات عن التزويـد الاجتمـاعي ولكنهن يتلقين قـدرًا أقـل من دعم السياسة العامـة؛ كمـا أنهن يشـغلن فضـاًء عامًـا منكمشًـا كمواطنـات أو كمسـاهمات في الاقتصاد. ولا يمكن لهذه الواصفات توفير أية بيئة ممكنة من أجـل التفـاوض على السـلطة وإصـلاح العلاقـات النوعيـة. ومن الممكن تمكين محـاولات النسـاء لإعـادة التفـاوض على العلاقات النوعية والمؤسسات الأبوية مع القدرة على الحصول على الدخل ولكن لابــد من تعزيزها بالتعليم والوعي النوعي، والمشاركة في اتخاذ القرار، والتمثيل.

(يسرت منحة جين كامبل للباحثين الزائرين مقدمة لمركز تعليم النساء، جامعة ميشـيجان، بآن آربر، خلال العام 2003، مراجعات الأعمـال الخاصـة بهـذه الورقـة. واعـترف مخلصـة بالدعم الهائل الذي قدمته كارول هولينزهد المديرة وكل العاملين معهـا في المركـز. وقـد خضعت ورقة المراجعة لمزيد من التنقيحات والتعديلات عندما كنت باحثة زائرة في معهـد أبحاث النساء والنوع بجامعة ميشيجان بمدينة آن آير في الولايات المتحدة في الفـترة من يناير إلى أبريل 2005. شكر خاص لشـانتي نـاكيران ولاكشـمى كـوتى اللـتين أسـهمتا في البحث من أجل هذه المراجعة).

الهوامش:

نشر هذا المقال في: Economic and Political Weekly May 20,2006

المراجع:

Banerjee, Nirmala (1999): “Can Markets Alter Gender Relations?” Gender Technology and Development, 3 (1), Sage Publications, pp. 104-22.
Beneriia, Lourdes (1992): “The Mexican Debt Crisis: Restructurung the Economy and the Hjousehold” in Lourdes Beneria nd Shelley Feldman (eds), Unequal Burden: Economic Crises, Persistent Poverty and Women's Wotk, Westview Press, US, pp. 83-104.
Blumberg, Rae Lesser (1988): “Income under Female versus Male Contorl: Hypotheses form a Theory of Gender Stratification and Data form the Third World” , Journal of Gender of Family Issues, Vol. 9:1, pp. 51-84. March.
Cerrutti, Marcela (2000): “ Intermittent Employment among Married Women: A Comparative Family Studies, Vol. 31, Issue 1, pp. 19-43.
Chant, Sylvia (1994): “Women and Poverty in Urban Latin America: Mecian and Costa Rican Ecperiences”in Meer Fatima (ed), Poverty in the 1990s: The Responses of Urban Women, UNESCO and International Social Science Council, Paris, pp. 87-115.
_ (2003): New Contributions to the Analysis of Poverty: Methodological and Conceptual Challenges to Understanding Poverty

from a Gendert Perspective, Women and Development Unit, UN Publication, Santiago, Chile, August.
Deshpande, S and L K Deshpande (1992): “New Economic Policy and Female Employment” , Economic and Political Weekly, Vol. 27, (41), pp. 2248-52.
Drakakis-Smith, D W (199$): “Food Systems and the Poor in Harare under Conditions of Structural Adjustment” , Geografiska Annaler Series, B, Human Geography, Vol. 76, Issue 1, pp. 3-20.
Elson, Diane (1991): Male Bias in the Development Process, Manchester University Press, Manchester
Feldman, Shelley (1992): “Crisis, Islam and Gender in Bangladesh: The Social Construction of a Female Labour Force” in Beneria Lourdes and Feldman, Shelley (eds), Unequal Burden: Economic Crises, Persistent Poverty, and Women’s works, Westview Press, Boulder, pp. 105-30.
Florence, Babb E (1996): “After the Revolutioin: Neoliberal Policy and Gender in Nicaragua” , Latin American Perspectives, Vol. 23, Issue l, pp. 27-48.
Gills, Dong-Sook S and Nicola Piper (2002): Women and Work in Golbalising Asia, Routledge, London.
Haddad et al (1995): “The Gender Dimensions of Economic Adjustment Polices: Potenial Ineractios and Evidence to Date”, Worls Development, Vol. 23, No. 6, pp. 881-96. Haris-Broekhuis Annelet (1997): “How to Sustain a Living ? Urban Households and Porverty in the Sahelian Town of Mopti: , Africa, Vol. 67, No. l, pp. 106-29.
Holland , Jeremy (1995): “Female Labour Force Integration and the Alleviation of Urban Poverty: A Case Study of Kingston, Jamaica” Habitat international, Vol. 19, No,4, pp. 473-84.
Humphrey, John (1996): “Responses to Recession and Restructuring: Employment Trends in Sao Paulo Metropolitan Region, 1979-87” , The Journal of Development Studise, Vol. 33, No. l. pp. 40-62. Jackson, Cecile (1996): “/rescuing Gender from the poverty Trap”’ world Development , Elsevier Science, Vol. 24, No, 3. pp. 489-504. - (1998): “Women and Poverty ;or Gender and Well-Being?” Journal of International Affairs, Fall 1998, 52, No. 1. Kamau, Paul (undated): “An Economic Analysis of Gender Diversity an Urban Poverty in Kenya: A Case Study of Eldoret Town” (last viewed on April 13, 2005).
http://bij.hosting.kun.nl/iaup/esap/publication/nairobi/kamaul.[df.
Kanji, Nazneen (1994): “Structural Adjustment in Zimbabwe: The Way Forward for Low-income Urban Women ? In Fatima Meer (ed),

Poverty in the 1990s: The Responses of Urban Women, UNESCO and International Social Science Council, Paris, pp. 41-64.
Kogan, Luiva (1998): “Soup Kitchens, Women and Social policy: Studies form Peru” , Development in Practice, Vol. 8, No. 4, November, pp. 471-78.
Levin, E Carol, M T Ruel et al (1999): “Working Women in an Urban Setting: Trders, Vendors and Food Security in Accra” ,, World Development , Vol. 27, No. 11, pp. 1977-91.
Molyenux, Maxine (2002): “Gender and the Silences of Social Capital: Lessons form Latin America” ,Development and Change, 33 (2), pp. 167-88.
Mrkhopadhyay, Swapna and Ratna M Sudarshan (eds) (2003): Tracking Gender Equity under Economic Reforms: Continuity and Change in South Asia, Kali for Women, New Delhi and IDRC, Canada.
Mupedzisea, Rodrick and Perpetua Gumbo (1998): Structural Adjustment and Women Informal Sector Traders in Harare, Zimbabwe, Research Report No. 106, Nordiska, Africans, Uppsala, Sweden.
Nanda, Priya (2002): “Gender Dimensions of User Fees: Inplocations for Women’s Utilisatiion of Healthcate” , Reproductive Health Matters, 10 (20), pp. 127-34.
Owlh, kenna (1995): “Gender and Health in Nigerian Structural Adjustmant: Locating Room to Maneuver” in R L Bounberg et al (eds), Engendering Wealth and Well-BeingL Empowerment for Global Chenge, westview Press, Boulder, pp. 181-94.
Owusu, Francis (2001): “Urban Impoverishment and Multiple Modes of Livelihood in Ghana”, The Canadian Geographer, Vol. 45, No. 3, pp. 387-403.
Patterson, Sybil a (1994): “Women’s Survival Strategies in Urban Areas: CARICOM and Guyana” in Fatima Meer (ed), Poverty in the 199s: The Responses of Urban Women, UNESCO and International Social Science Council, Paris, pp. 117-33.
Pearson, Ruth (1998): “Nimble Fingers” Revisited:Reflections on Women and Third World Industrialisation in the Late Twentieth Century” in Cecile Jackson and Ruth pearson (eds). Feminist Visions of Development: Gender, Analysis and Policy, Routkedge, London.
Poncela, Anna M Fernandez and Bi;ll Steiger (1996): “The Disruptions of Adjustmant: Women in Nicaragua” ,Latin American Perspectivfes, Vol, 23, Issue l, pp. 49-66.
Potts, Devorah(1995): “Shall We Go Home? Increasing Urban poverty in African Cities and Migration Processes” , Geographical Journal, Vo. 161, Issue 3, pp. 245-64.
Rochan, Gonzalez de la M (1995): “The Urban Family and poverty in Latin America” ,Latin American Persptctives, Vol. 22, No. 2. pp. 12-

31. _(2001): “Form the Resources of Poverty to the o Resources? The Erosion of a Survival Modes”, Latin American Perspectives, Vol. 28, No, 4.
“Mexico in the 1990s: Economic Crisis, Social Polarisation and Class – (2003): “The Construction of the Myth of Surcival” ,Paper Prepared for the International Workshop Feminist Fables and Gender Myths: Repositioning Gender in Development Policy and Practece, Institute of Development Studies, Sussex, July 2-4.
Rodriguez, Lilia (1994): “Housing and Household Survival Strategies in Urban Areas: A Case Study of the Solanda Settlement, Quito, Ecuador” in Meer Fatima (ed), Poverty in the 1990s: The Responese of Urban Women, UNESCO and Internationa Social Science Councio, Paris, pp. 135-50.
Safa, Helen I(1995): “economic Restruturing and Gender Subordination”, Latin American Perspectives, Vol. 22, Issue 2, pp.32-50.
Salway, Sarah, Shahana Rahman and Somia Jesmin (2003): “A Profile of Women’s Work Participation among the Urban Poor of Dhaka” World Development, Vol. 31, No. 5, pp. 881-901.
Sassen, Sasskia (2000): Women’s Burden: Counter Geographises of Globalisation and the Feminisation of Survail, Journal of International Affairs, Vol. 53, No. 2, pp. 503-24.
Schroeder, Katthkeen (2000): “Spatial Constraints on Women’s Work in Tarija, Bolivia” ,The Geographical Review, 90 (2), pp. 191-205.
Scott MacEwan, Alison (1995): “Informal Sector or Female Sector? Gender Bias in Urban Labour Market Models” In Elson Diane (ed), Male Bias in the Development Process, 2nd ed, Manchester University Press, Manchester, pp. 105-32.
Sonpar, Shobna and Ravi Kapur (2001): “Non-Conventional Indicators: Gender Disparities under Structural Reforms” , Economic and political Weekly, Vol. XXXVL (1), January 6-12, pp. 66-78.
Standing, Guy (1989): “Global Feminisation through Flexible Labour” , World Development, 17, No. 7,pp. 1077-95.
Tamar Diana Wilson (1998): “Approaches to Understanding the Position of Women Workers in the Informal Sector”.Latin American Perspectives, Sage Publications, Vol. 25, Issue 2, pp. 105-19

Upadhyay, U D (2000): “India’s New Economic Policy of 1991 and Its Impact on women’s Poverty and AIDS”, Feminist Economics, November, Vol. 6, No. 3, pp. 105-22.

تجسيد العمال الذكور باعتبارهم آباء

في الحياة العملية المرنة

إلين كقانده

ترجمة: أحمد محمود

تنظيمات عمل بلا أجساد

يبدو هذا العنوان وكأنه متناقض. إذ كيف يمكن بناء تنظيمات بلا أجساد، بينما لَبِنات التنظيمات أشخاص ذوو أجساد؟ إلا أن الأبحاث التي أجريت على العمل والتنظيمات أعطتنا إلى حد بعيد صورة عن الحياة العملية باعتبارها بلا أجساد أو نوع (Aker, 1992; Adkin, 1996) ومع ذلك فإن أجسادنا هي التي تحدد مواقعنا بالنسبة لسياقات تاريخية وثقافية بعينها. وتختلف تلك السياقات تبعًا لذلك الجزء من الحياة العملية الذي ننتمي إليه، وكذلك تبعًا لبنية التنظيم المعين وثقافته. كما تختلف التنظيمات بناءً على السياقات القومية التي هي جزء منها. وهذه هي نقطة انطلاقي في هذا الفصل. فسوف أناقش عمليات تجسيد العاملين الذكور النرويجيين باعتبارهم آباء من خلال العمل بنظام الإجازة الأبوية التي تقوم على إعطاء الآباء حقًا خاصًا، هو"حصة الأب".

يمكن النظر إلى حالة الرفاهية على أنها "عامل تجسيد" محلي في الحياة العملية النرويجية من خلال إدخال نظام الإجازة الأبوية من العمل للآباء. ويقوم النظام بتجسيد العاملين الذكور في تنظيمات العمل بالتركيز على الحاجة لحماية الاباء من ضغوط الحياة العملية، وكذلك السماح للآباء بقضاء وقت مع أطفالهم الصغار. ويعنى هذا الاعتراف بأنه بالإضافة إلى كون أجساد لأباء أجسادًا عاملة، فهي كذلك أجساد راعية. ويمكن النظر إلى تدخل حالة الرفاهية وتجسيد العمال الذكور باعتبارهم آباء على أنه جزء من تراث أطول في النرويج للاستفادة من التشريع على هذا النحو. وأفضل مثال لذلك هو العمل بقانون بيئة العمل في عام 1972 الذي كان المقصود به حماية أجساد العمال من أخطار العمل البدنية والعاطفية. كما يمكن النظر إلى قوانين ساعات العمل في معظم البلاد على أنها فعلُ تجسيد عن طريق الاعتراف بأن أجساد العمال بحاجة إلى وقت للعمل الإنجابي.

و مع ذلك تتعارض هذه العملية الخاصة بتجسيد الآباء، عن طريق جعلهم مسئولين عن المشاركة في العمل الإنجابي، مع بعض الاتجاهات المهمة في الحياة العملية. فنحن نعيش العمل بنظام جديد للوقت المرن في الحياة العملية. والجزء المهم من هذا النظام هو الضغط من أجل العمل ساعات أطول، مع زيادة التركيز على الطريقة التي تتحول بها شركات العمل المعلوماتي على نحو خاص إلى تنظيمات عمل أكثر شراهة (Kvande,1996; Sorhaug, 1999)، حيث تطالب بإضافة المزيد والمزيد من الوقت. وسوف أناقش في هذا الفصل الأثر الذي يمكن أن يحدثه ذلك على عملية تجسيد العاملين الذكور الذين هم آباء، حيث إن السؤال المهم هو ما إذا كنا سوف نُدْخِل تقسيمًا نوعيًّا ضمنًّا للعمل أم لا، حيث يقوم بمسئولية الإنجاب "آخرٌ" خارج مكان العمل وبالتالي لا تكون له صلة بالتنظيم.

"لا" جسد و"مزيد من" الجسد – إضفاء الصبغة النوعية على العمل

أظهرت الدراسات النسوية الخاصة بتنظيمات العمل كيفية اعتماد مفهوم العامل على ثنائيتين، المجرد مقابل الملموس، والرجل مقابل المرأة (Adkins, 1995). وتظل المصطلحات من قبيل "عامل" و"قائد" و"مدير" مجردة إلى أن يشغلها الأشخاص. وهنا يدخل الجسد في الصورة. والجسد فيزيقي وملموس ومرئي. ويوضح الغياب الفيزيقي للجسد التجرد في البناء. وهذا كذلك هو السبب في أننا نفهم العامل باعتباره عاملاً فحسب دون الاعتراف، على سبيل المثال، بأن العامل غالبًا ما يكون أبًا كذلك.

عندما يؤخذ الجسد في الاعتبار داخل التنظيمات، يبدو أن النساء يُعطين جسدًا "أكبر" من الرجال بفضل ارتباط الأنثى بالجسد (Bdugeon, 2003). فالجسد يعطي المجرد مضمونًا فيزيقيًا ويؤدي كذلك إلى كشف العامل المجرد الذي يبدو محايدًا من حيث النوع. وهناك صلة قوية بين المجرد ومحايد النوع، وهو ما قد يكون السبب في فهم الرجال بدرجة أكبر على أنهم محايدو النوع، أو بـ "لا" جسد أو نوع. ويُنظر إلى أجساد النساء ونوعهن على أنها مرئية ومنحرفة. وعندما يصبحن حوامل، فإنهن يربكن فكرة العقلانية المجردة في التنظيم على نحو كبير.

تقوم أفكار الحياة العملية وروتينها التي تبدو محايدة النوع على أفكار ضمنية غير مكتوبة عن النوع (Acker, 1990). وتبحث التنظيمات عن عاملين بلا نوع معين أو خلفيات عرقية محددة؛ عمال مجردون في تراتب محايد. وهؤلاء العمال المحايدون بلا التزامات قد تعوق تركيزهم في العمل. والمفترض كذلك أن هناك "شخصًا آخر" يقوم بالعمل الإنجابي الضروري. وتساعد تلك الأفكار الخاصة بالعمال المجردين الذين بلا أجساد على إخفاء الأثر النوعي لعمليات تبدو محايدة النوع وتجري داخل تنظيمات العمل. وتشكل الأفكار القائمة على النوع العمال الذكور والإناث على هيئة أنماط مختلفة من العمال. ويبدو أن الصفة الأنثوية المقبولة هي الصلة القوية بالجسد والشئون الجنسية والمشاعر، بما في ذلك العمل البدني كله المرافق لرعاية الأطفال. وفي المقابل ترتبط الصورة النمطية الذكرية بالقدرة والعقلانية المجردتين، وهما يتفقان بالطبع بشكل أكبر مع الأفكار الخاصة بالعامل المثالي.

هذا هو السبب في إشارة الباحثات النسويات إلى ضرورة إعادة إدخال مفهوم الجسد في النظرية النسوية وفي دراسات النوع والتنظيم (Acker, 1990). وبعبارة أخرى، لابد لنا من فصل الثنائية الخاصة بفكرة "المستخدم أو المدير المحايد الذي بلا جسد أو نوع أو شئون جنسية "من ناحية، و"المستخدم أو المدير الأنثوي" من ناحية أخرى. ولابد لنا كذلك من معالجة حقيقية أن المستخدَمين الذكور لهم كذلك نوع وأجساد وشئون جنسية، ويساهمون بالتالي في تعميم الأفكار المرتبطة في العادة بالمستخدَمات الإناث، فيما يتعلق بمسئوليات الإنجاب على سبيل المثال. وهذا هو السبب في كون نظام الإجازة الأبوية يمثل خروجًا عن التفكير المجرد بشأن النوع. أولاً لأنه شرعنه لحقيقة أن للمستخدمين أجسادًا تنجب أطفالاً. وثانيًا لأن لها تركيزاً صريحًا على تجسيد المستخدمين الذكور باعتبارهم آباء عن طريق منحهم إجازة من العمل لهذا السبب.

البُنى المحلية والكونية للرجولة في الحياة العملية

تركز السياسات الأسرية في النرويج بشكل صريح على جعل العمل الإنجابي مرئيًا على نحو أكبر للحياة العملية. وتوسيع خطة الإجازة الأبوية، التي تمنح حاليًا حقوقًا موسعة للآباء المستخدَمين، نموذج لذلك. وإذا لم يستفد الأب من الحصة، فسوف "يعاقب" الأب والأم بفقد أربعة أسابيع من الإجازة مدفوعة الأجر، حيث إن تلك الأسابيع لا يمكن بصورة عامة

تحويلها إلى الأم. وبالإضافة إلى تجسيد العمال الذكور باعتبارهم آباء، يضفي القانون الجديد الذي بدأ العمل به في عام 1993 كذلك الصفة النوعية صراحةً على الآباء بتسميته الرجال العاملين آباءً. وبعد العمل بنظام الحصة كان هناك تغير هائل في نسبة الآباء الذين يحصلون على الإجازة الأبوية، من أربعة بالمائة في عام 1993 إلى 80 بالمائة في عام 1990. ويعني هذا أن هناك تطبيعًا للاستفادة من الإجازة التي لابد من اعتبارها تعديلاً لإضفاء الصفة النوعية على الرجال باعتبارهم آباء وتجسيدهم من جانب الدولة.

وعندما ننظر إلى ما يحدث حين يبقى الآباء في البيت ويقومون بعمل الرعاية، نجد أن السمة المشتركة لتواريخ هؤلاء الآباء هي تجربة أن عمل الرعاية يعني الاستفادة من الوقت. فقد فهموا أنه لا يمكن تنفيذ الرعاية في وقت الكيف، وأصبح عدد منهم منتقدًا بشدة لكل ذِكر للوقت الكيفي. وهكذا جسدوا فهمًا جديدًا لاحتياجات الطفل ومشاعره (Brandth and Kvande 2003). ولذلك يمكننا القول إنه من خلال عملية تسمية الرجال الآباء أوحت حالة الرفاهية كذلك بممارسة الأبوة المجسدة، وهو ما يتضمن الاستفادة من الوقت الكمي.

كيف يتناسب هذا مع الصورة الكونية للرجال داخل تنظيمات العمل وخاصةً الرجال العاملين في العمل المعرفي؟ على مدى الخمس عشرة سنة الماضية كان جزء كبير من العمل يُنتج في مجال الدراسات النقدية لممارسات الرجال (Pease and, 2001 Pringle). وكان التركيز على مجموعة من القضايا تشمل الرجال باعتبارهم أشخاصاً يرعون الأطفال وممارسات الرجال داخل التنظيمات. وقد أدخل روبرت كورنل (2000 ; 1998) مفهوم الرجولة المهيمنة، حيث يركز على الفرق بين الرجولة السائدة ثقافيًا التي يسميها "الرجولة المهيمنة" وممارسات الرجولة "الخاضعة" أو "المهمشة" (1987 , Connell)

إلا أنه مشغول في الوقت الراهن ببحث أو فهم كيفية تأثر بُنى الرجولة بالعمليات التي تجري في الأسواق الكونية، والتنظيمات متعددة الجنسيات، والتغيرات في سوق العمل، والإعلام الدولي. وعند تحليلنا لبُنى الرجولة المهيمنة الآن، ينبغي تضمين المديرين والمستخدَمين في الشركات المتعدية للقوميات التي تعمل في دول مختلفة. وقد فتحت أبحاث كونل المبدئية فيما يتعلق بالتعاملات الكونية التي تحدث في عملية تشكيل الرجولة الباب أمام مجموعة كاملة من إمكانات الاستكشاف والمناقشة (Pease and Pringle, 2001). وبدأت تلك الدراسات وضع تصور لفئات الرجال والرجولة العريضة المتعدية للقوميات، مثل "الرجولة التجارية الكونية" (Connell, 1998) و"رجال العالم" (Hearn, 1996)

يعمل الرجال في تلك الشركات المتعدية للقوميات في تنظيمات "الالتزام التام" (Coser 1974) التي تشغل وقتهم كله. فهم لا يمكنهم القيام بواجبات أسرية ويحتاجون إلى "شخص آخر" ليؤدي أعمالهم المنزلية وعمل الرعاية، أو بعبارة أخرى، إلى بنية الرجولة شديدة التقليدية. ويستخدم كونل (1998) مفهوم "الرجولة التجارية المتعدية للقوميات" لوصف ذلك. ويمثل أفراد هذه التنظيمات المتعدية للقوميات المعايير الثقافية السائدة، التي يجري نقلها كذلك إلى الدول المختلفة باعتبارها هجينًا محليًا، حسبما قاله كورنل. وما يشير إليه هو أن "التفكير في الرجولة على أنها ملمح من ملامح البنية الكونية وديناميكيات النوع" سوف يساعدنا في الاستفادة من اكتشافات البحث الإثنوجرافي على نحو أكثر ملاءمة. ولابد أن يكون هذا النمط من البحث قادرًا على تجسيد المقاربات ذات التوجه

المحلي ويضع في الوقت نفسه إطارًا سياقيًا يسمح لنا بربط كل من العناصر المحلية والعناصر ذات الصلة التي تعكس العمليات المعولمة (Pease and Pringle,2001)).

في الدنمارك، سوف يتنافس هذا النمط من بنية الرجولة مع المحاولة السياسية لتجسيد العمال الذكور باعتبارهم آباء. وكان الهدف من تلك الإصلاحات هو تشكيل الرجال كمانحين للرعاية للأطفال الصغار عن طريق مساعدة الآباء على وضع قيود زمنية داخل تنظيمات العمل. ولذلك سوف أناقش كيفية تأثر البنية المحلية لأصحاب الأعمال الذكور النرويجيين بالعمليات التي تجري في الأسواق الكونية وثقافات الوقت المرن. وسوف يكون تركيزي على ممارسات الرجولة المجسدة داخل تنظيمات العمل ذات ثقافات الوقت المرنة.

ثقافات الوقت المرن

تتعلق العمليات التي يصفها كونل بالوظاف في قطاع المعلومات والخدمات. وحلل كاستلز (2000) في "الرواية الرائعة" التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الرئيسية في نهاية القرن العشرين، مشيراً إلى كيفية تغير تنظيمات العمل وظروف العمل مع ظهور الاقتصاد الكوني. وعدد الوظائف في إنتاج المعلومات والمعرفة آخذ في الازدياد. ويتزامن هذا مع ظهور شبكات الشركات متعدية القوميات عبر الحدود القومية، ويرتبط بالنمو داخل أشكال التنظيم "ما بعد البيروقراطية" الجديدة (ecksher,1994 and Donnellon) مبرزًا البُنى والشبكات الديناميكية وتنظيم المشروعات الأكثر حرية. ويسهم استغلال تكنولوجيا المعلومات في تكوين نمط من المرونة يزيد من استقلال المستخدَمين من حيث الزمان والمكان. وتسهم هذه العوامل كلها في ظهور نظام جديد للوقت المرن في الحياة العملية.

يصف ريتشارد سينيت (1998) في كتابه The Corrosion of Character (تآكل الشخصية) كيف أن المستخدمين في نظام الوقت الجديد يعيشون مرونةً متزايدًة في ساعات العمل، مما يؤدي إلى قضائهم وقتًا أطول في العمل ووقتًا أقل مع أسرهم. وينطبق هذا بشكل خاص على أنشطة "الالتزام الشديد" في شركات المعلومات. ويجري الاستعاضة عن العقد الرسمي الذي ينظم ساعات العمل بالالتزامات الأخلاقية ومعايير الوقت التي تقتضي الالتزام التام(1999 ,Epstein et al., 1999; Hochschild, 1997; Lindgren). ويؤدي هذا إلى إدخال ثقافات الوقت الذي لا حدود له، حيث يوجد تركيز شديد على تمكين المستخدَم الفرد داخل التنظيم مما يؤدي إلى ظروف العمل الأكثر ديمقراطية، ولكنها كذلك أكثر تركيزًا، وساعات العمل الأطول. ووُصف ذلك بأنه عملية ذات حدين (,1999; Kvande 2003). والعاملة الفرد مسئولة عن إنجاز العمل. وهي كذلك من يقرر مقدار الوقت الذي سوف يُستغل. بعبارة أخرى، فإن عليها أن تتساوم مع نفسها. مع تنظيم الوقت داخل نظام الوقت الصناعي حيث المبدأ الأساسي هو ساعات العمل القياسية أو ساعات العمل الثابتة والتمييز الواضح بين العمل ووقت الفراغ (Ellingsaeter, 2003).

على مستوى الشركات، تعني التغيرات أن بُنى المكافأة والحياة العملية التي ربُطت بثقافة ساعات العمل القياسية تجري الاستعاضة عنها بمعايير الوقت الجديدة. وتعتبر ساعات العمل الطويلة تعبيرًا عن الانشغال بالوظيفة والالتزام بها (Epstein et al 1999; Hewitt, 1993). ويشمل ذلك الاستعداد للعمل في عطلات نهاية الأسبوع ، والسفر غير المحدود، والمشاركة في الأحداث الاجتماعية التي تنظمها الشركة، وهلم جرا.

في البحث الذي أُجري على العمل والتنظيمات استُخدم مفهوم فوكو (1978; 1997) الخاص بـ "الانضباط" لوصف كيفية التحكم في الجسد من خلال تكنيكات التنظيم المختلفة. وفي البحث الذي أجرى على العمل والتنتظيمات استُخدم هذا المفهوم لوصف المطالب المتزايدة التي تُلقى على كاهل المستخدَمين من خلال توفير ظروف العمل المرنة. ويُنظر إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية على أنها طريقة لإعطاء المديرين أداة لتغيير ذاتية المستخدمين من خلال الإحساس المجسد بالذات، وهو ما يساعد على إيجاد أصحاب عمل أكثر مرونة وعلى استعداد لتلبية مطالب الحياة العملية الجديدة, (Townley 1994). وتحليل أشكال الرقابة المختلفة مهم في تركيز فوكو على السلطة الانضباطية في التنظيمات. وقد تبني مفهوم "panopticism" (نزعة الرؤية الشاملة) لوصف الرقابة غير المرئية المستخدمة داخل كثير من التنظيمات الحديثة للحفاظ على الانضباط الضروري. وقد استُخدم مفهومه في دراسات العمل والتنظيم بشأن الطريقة التي أصبحت بها أجساد المستخدمين موقعًا مهمًا للرقابة. وركزت تلك الدراسات بشكل خاص على استخدام "الرؤية الشاملة التكنولوجية" Panopticon مع تركيز خاص على الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات في هذا الصدد (Steingar and Fitzgibbons, 1993).

لن يكون تركيزي بشكل مباشر على الانضباط التكنولوجي أو الرقابة التكنولوجية، بل على الانضباط المستوعب الذي يبديه أفراد تنظيم العمل المرن. وحينئذ تكون التكنولوجيا جزءًا من ظروف العمل المعولمة والمرنة. وسوف أناقش كيف تجرد تلك العمليات المنظمة المستخدمين الذكور باعتبارهم آباء، وبالتالي تعيد إنتاجهم باعتبارهم عمالاً مجردين (بلا أجساد). ولهذا السبب سوف أركز على التوترات بين عمليات تجسيد المستخدَمين الذكور باعتبارهم آباء وتجريدهم.

البيانات

جُمعت البيانات التي في هذا الفصل من مشروعي بحث مختلفين. وقد ركز المشروع الأول على الرجال الذين أصبحوا آباء في الفترة من مايو 1994 إلى أبريل 1995 في بلديتي تروندهايم وأوركدال اللتين تقعان في وسط النرويج. وتروندهال ثالث أكبر المدن في النرويج وأوركدال أصغر بلدية ريفية قريبة من تروندهايم. والبيانات مأخوذة من 2194 إستبيانًا، حيث أجاب 1369 أبًا وكان معدل الاستجابة 62 بالمائة. وبالإضافة إلى ذلك أُجريت مقابلات مع عشرة أزواج اشتركوا في الإجازة الأبوية و20 زوجًا استفادة الآباء منهم من حصة الأب. وشمل الأزواج عاملين في شركات المعلومات.

ركز المشروع الثاني على الآباء في تنظيمات عمل مختلفة واستفادتهم من إصلاح "المال مقابل الرعاية" الذي جرى العمل به في عام 1998 (حيث يتلقى الآباء والأمهات مبلغًا ماليًا شهريًا من الدولة في حال اختيارهم البقاء في البيت مع أطفالهم). وكان المشروع يقوم على دراسات الحالة التي شملت كذلك شركة تقوم على المعلومات تعمل في السوق الكونية. ويعني هذا أن أفراد التنظيم الرئيسي في النرويج يُمنحون مناصب في الخارج ويُضطرون كذلك للسفر إلى بلدان في كل أنحاء العالم بناءً على أماكن تواجد المشروعات. وفي التحليلات الإمبيريقية التي في هذا الفصل سوف أستفيد من أب مستخدَم في تنظيم للعمل المعلوماتي ذي ثقافة وقت مرنة. وسوف أستفيد منه في توضيح إحدى العمليات العامة.

تنظيم العمال الذكور

جرب الآباء الذين كانوا في إجازة آباء مدى أهمية قضاء وقت مع أطفالهم. وفي هذا الجزء سوف أركز على الاستفادة من الوقت من جانب الآبـاء الأفـراد في تنظيمـات عمـل تخص قطاع المعلومات النرويجي. وليس لدينا بيانات إحصائية توضح نمط تنظيمات العمل الـذي ينتمي إليه الآباء، إلا أن لدينا بيانات توضح الاستفادة من الإجازة بناءً على متغيـرات الحيـاة العملية المختلفة الأخرى. والأمر اللافت للانتباه في حالتنا هذه هو أن الأرقام تبين أن الآباء الـذين يعملـون قـدرًا كبيـرًا من الـوقت الإضـافي (مـرات عديـدة خلال الأسـبوع) معـدل استفادتهم من الحصة أقل من معدل الآباء الذين لا يعملون وقتًا إضـافيًا (Brandth and Kvande 2003). ويمكن اعتبار ذلـك مؤشـراً لكيفيـة تـأثير ظـروف العمـل المـرن على ممارسات الرعاية الخاصة بالآباء. وسوف أستفيد من قصة مارتن في باقي الفصل لتحليل ذلك بقدر أكبر من التفصيل.

مارتن مهندس يعمل في شركة كمبيوتر ويوضح وضع عمله الكثير من العمليـات الـتي هي جـزء ممـا أسـميته ثقافـات الـوقت المـرن. كمـا تعمـل زوجتـه مهندسـة. ولـديهما طفلان صغيران بقي معهما في البيت في إجازة أبوية لمدة سـتة أسـابيع. وقـد اسـتخدم حقوقـه، مثل سائر الآباء النرويجيين، ويتحدث بحماس عن تجربته قائلاً :

كانت رائعة... أقول هذا لكل الرجال الـذين أعمـل معهم: "ينبغي أن تجربـوا ذلـك" لا أظن أن الرجال فهموا كم هذا لطيف في الواقـع... وخاصـة عنـدما يكـون لـك ذلـك النمـط من العمل الذي لدي. مجرد الابتعاد عن الوظيفـة، أمـر لا يمكن تصـديقه... وتـرى الأمـور على نحو مختلف إلى حد كبير... وتتعلم وضع أولوياتك في ترتيبها الصحيح، حيث توضـع الأسـرة قبل العمل. [وهو يقارن ذلك بوضع عمله:]... شعرت أنه يمكنني الاسترخاء، ولم تكن لدي أية هموم بالمرة. لم يكن عليَّ سوى التفكير لمدة سـاعتين مقبلـتين، فيمـا يتعلـق بمـا إذا كان هناك ما يكفي من الحفاضات أو بتشغيل الغسالة. وهذا مختلف جدًا عن العمل؛ ففيـه يكون عليَّ الانشغال بأمور سوف تحدث بعد ستة أشهر... لم أكن مضـطرًا إلا للتركـيز في الطفل، وعندما تكون لديك تلك المسئولية الشاملة، ترى أن عمل الرعاية يدور حول تغيير الحفاضات المتسخة، والانشغال بمتي يمرضون...

نرى هنا أنـه يصـف العمليـة الـتي أسـميتها "الأبـوة المجسـدة"، حيث يكـون التركـيز على احتياجات الطفل وقضاء الوقت معه. وهو يعيش فترة الإجازة تلـك باعتبـار أن بهـا القليـل من الضغط العصبي مقارنـة بوضـعه في العمـل. كمـا يـروي لنـا أنـه تعلم إعطـاء الأولويـة لأسرته. إلا أن بقية هذه القصة توضح مدى صعوبة ذلـك عنـدما تعمـل داخـل تنظيم ينتمى إلى نظـام الـوقت المـرن. فشـركته تنتج أنظمـة كمـبيوتر لتسـعير الطـرق، وهم ينفـذون مشـروعات في أنحـاء مختلفـة من العـالم. وقـد شـارك مـارتن على وجـه الخصـوص في مشروعات في ماليزيا والنمسـا. وهـو يعمـل داخـل تنظيم يتخـذ شـكل مشـروعات، حيث يغـيرون وظيفتهم مـرة أو مـرتين في السـنة. وهـو ينـاوب بين كونـه عضـوًا في فريـق المشروعات وكونه مديرًا لأحد المشروعات يعمل معه حوالي 15 شخصًا. وباعتباره مـدير مشروع يمكن أن يكون مسـئولاً عن مشـروعات تـتراوح تكلفتهـا بين 100 و 200 مليـون كرونا نرويجية. وسوف أستفيد من قصة مارتن في توضيح عمليات الانضـباط الـتي تحـدث في هذا النمط من العمل. وقد أسميت تلك العمليات: "استيعاب السـاعة الكونيـة"، و"في أي مكان وفي أي وقت، على الخط باستمرار"، و"مرونة في اتجاه واحد"، و"القيـام بنوبـة عمل مدتها 48 ساعة".

استيعاب الساعة الكونية

يبين مارتن بوضوح كيف يمكن أن يكون المرء جزءًا من الحياة العملية المعولَمة. وتتأثر استفادته من الوقت إلى حد كبير بوجود عملاء للشركة في أنحاء مختلفة من العالم. ولذلك يكون على المستخدَمين التكيف مع هذا الوضع الذي يؤدي إلى سفر موسَّع إلى دول أخرى وأشكال أخرى من الاستخدام المرن للوقت. وعندما نسأل عن ثقافة الوقت في تنظيمه يقول إنه لا يعرف في الواقع عدد الساعات، ولكني أشعر أني أعمل أكثر مما يكفي، ولم أستفد قط من وقت التعويض الخاص بي"، ويمضي قائلاً: "أسافر كثيرًا في وظيفتي، وفي رحلات العمل أعمل وأعمل فحسب. وعندما كنت أعمل في مشروع ماليزيا، كنت أسافر لمدة أسبوعين كل شهر. فلا يمكنك البقاء يومًا واحدًا فقط عندما تسافر إلى الشرق الأقصى".

وتعمل زوجته مهندسة كذلك في نمط العمل نفسه ولديهما طفلان صغيران لم يدخلا المدرسة بعد. ويعني هذا أنه لابد من إحضارهما إلى الحضانة ومركز الرعاية النهاية كل صباح ثم أخذهما من هناك قبل الساعة الرابعة بعد الظهر. فساعات العمل هناك غير مرنة، وعلى الآباء والأمهات التواجد في الوقت المحدد. ولهذا السبب ينظم الكثير من الآباء والأمهات يومهم على نحو يُمَكِّنهم من إحضار أطفالهم إلى الرعاية النهارية وأخذهم منها في نهاية اليوم. ويجعل هذا صباح الأطفال وأمهاتهم وآبائهم وعصرهم أقل توترًا. وهذا هو ما يفعله مارتن وزوجته:"في النصف الأخير الأخير من السنة كنت أبدأ العمل في وقت مبكر لأنني كنت أتمكن بذلك من العمل معظم الوقت مع ماليزيا:فهذا يتناسب أكثر مع اختلاف التوقيت. ولذلك كانت زوجتي تأخذ الطفلين إلى الحضانة ، بينما أحضرهما أنا من هناك".

حينما يكون في ماليزيا لمدة أسبوع كل شهر تقوم زوجته بالعملين. وبالإضافة إلى زيادة الضغط العصبي على الأم، يتأثر عمل الرعاية الخاص به لأنه يفقد الكثير من الوقت الذي يكون فيه مع الطفلين، في الصباح وبعد الظهر. وهاتان هما كذلك الفترتان من يومهما اللتان يكونون فيهما معًا عندما يكون وحده معهما ويكون مسئولاً مسئولية منفردة عنهما. ونرى مما يقوله أن الأمر لا يقتصر على اضطراره للسفر، بل إنه كذلك عندما يكون موجودًا في بلده يقرر التوقيت في ماليزيا ساعات عمله ونوبة رعايته لطفليه. وهذا مثال لكيفية استيعابه للنظام الذي يتطلبه كون المرء جزءاً من الحياة العملية المعولَمة. لقد استوعب "الساعة الكونية" التي تنظم حياته العملية وحياته الأسرية. ويوضح هذا ما يجب أن يكون عليه المستخدَمون العاملون في نظام الوقت المرن مع مرونة.

وهذا كذلك السبب في أنه لا يعرف في الواقع ما يجيب به عندما نسأله عما إذا كانت شركته صديقة للأسرة أم لا؟.

إنها في الأساس ليست صديقة للأسرة إلى حد كبير.... بسبب نمط العمل الذي نقوم به، القائم على المشروعات، وهناك الكثير مما نقوم به. كما أن هناك عددًا قليلاً جدًا من الأشخاص.. والعديد من الأشخاص في شركتنا يعملون كثيرًا. هذا ما أشعر به بنفسي، حتى أنه من الصعب التوفيق بين الأمور حين أسافر كثيراً. وهذا لا ينسجم مع وجود أطفال، كل السفر... في الوقت الحالي أسافر لمدة أسبوع فقط مرة كل شهر، ولكن أشخاصًا آخرين في المشروع عليهم البقاء في ماليزيا لمدة أسبوعين أو ثلاثة أو أربعة في كل مرة. وفي حالة وجود أسرة فإن هذا لا يحتاج إلى كلام...

حتى هذه اللحظة من المقابلة لم يتعامل مع السفر الموسَّع على أنه مشكلة، بل تحدث عنه باعتباره جزءاً من الوظيفة فحسب. وعند توجيهنا هذا السؤال أتحنا له فرصة التفكير

في ذلك، وحينذاك اعترف بأنه لا يتوافق كثيرًا مع وجود أطفال. وليس السفر الجانب الوحيد الذي لا يتوافق كثيراً مع ممارساته الأبوية، فهو يشير كذلك إلى أنه يعمل في مشروعات ويذكر ما لذلك من أثر انضباطي، خاصةً حين لا يكون هناك ما يكفي من الأشخاص للعمل في المشروع. ويدفع ذلك الأشخاص إلى العمل فترة طويلة، دون أن يعرفوا عدد الساعات التي يعملونها على وجه الدقة. وليس هناك من يُضطر لأن يأمرهم بالعمل وقتًا إضافيًا، فإن نمط العمل والطريقة التي يعمل بها التنظيم هي التي لها هذا الأثر الانضباطي على المستخدَمين. ذلك أن العمل لساعات طويلة أحد مكوِّنات ما أسميته العمل غير المحدود؛ فساعات العمل لم تعد في حدود النمط القياسي لأسبوع العمل المعتاد والوقت الإضافي المنظم. بل إن العمل يصبح من المرونة بحيث يقول مارتن وغيره من العاملين داخل هذا النمط من التنظيم إنه لا فكرة لديهم عن عدد الساعات التي يعملونها بالفعل.

"في أي مكان وفي أي وقت" - على الخط باستمرار

المكوَّن الآخر من مكوِّنات ثقافة الوقت غير المحدود هو أنك تحمل عملك معك في عقلك. معظم الوقت. فالعمل يحتويك ويكون موجودًا باستمرار. ويتحدث مارتن عن هـذا ، معظم الوقت الأمر كذلك فيقول:

هناك نقطة أخرى أريد توضيحها بشأن الشركة صديقة الأسرة. فأنا لا أعرف إذا كان من المحتمل أن الأمر يتعلق بي، أنا كشخص، أم لا؛ ذلك أن يحتويني بشدة. إني أنشغل كثيرًا. وأجد أن هذا هو أصعب جزء يجب أن يتضام مع وجود أسرة. ويعني هذا أنه حتى إذا غادرت العمل في الساعة الرابعة، فإن هذا هو نصف الحقيقة فحسب. فإذا كان رأسك في مكان آخر وكنت متعبًا ومشغولاً فحينئذ تكون في منتصف الطريق خارج الباب، أليس كذلك؟ ومن المؤكد أن للأمر صلة بنمط الوظيفة التي تؤديها. فنحن لدينا مسئوليات كثيرة، وهذا هو ما يجعل الأمر على هذا القدر من الصعوبة.

إنه ينظر إلى ذلك على أنه يمثل مشكلة له حين يحاول الجمع بين الأبوة وكونه مستخدمًا مسئولاً. وهو ليس متأكدًا في الوقت نفسه مما إذا كان هذا يرجع إلى شخصيته أم لا، ولكنه يرى كذلك بشكل جزئي أن عليه مسئولية فردية كبيرة جدًا. ولذلك فإننا حين نسأل عما إذا كان ينظر إلى وظيفته على أنها لا حدود لها، نجده يوافق على ذلك ويبدأ في استخدام هذا المفهوم عند وصف عمله.

نعم، وهي بالنسبة لي ملموسة وفيزيقية لأنني أحضر جهاز الكمبيوتر الشخصي والتليفون المحمول الخاصين به معي. إنهما موجودان معي باستمرار. وفي عطلة نهاية الأسبوع هذا على سبيل المثال، عندما كنا نقوم بنزهة يوم الأحد في الغابات اتصل بي شخص وكان لابد لي من فتح جهاز الكمبيوتر الشخصي المحمول ومعرفة شيء ما. ومع اختلاف التوقيت بيننا وبين ماليزيا، الذي يسبقنا بست، أو بالأحرى سبع ساعات... الأمر واضح، أليس كذلك؟ إنه لا حد له.

إن وضع العمل الذي لا حد له يدربه على نظام يجعله حتى في أيام الآحاد حين يكون في نزهة أسرية تقليدية، وهو يرى بوضوح شديد كيف أن لهذا الوضع أثرًا سلبيًا على ممارساته الأبوية:

كثيرًا ما أقول، من باب المزاح، إنه كان ينبغي عليَّ الحصول على وظيفة أكثر تحديداً، كأن أعمل على سبيل المثال بائعًا في محل، وحينئذ يكون من المحتمل أضطر لأخذ تليفوني المحمول والكمبيوتر الشخصي معي- كان لي مشروع في النمسا في وقت سابق وكانوا يعملون حتى الساعة السادسة أو السابعة. وكان ذلك وقت العمل المعتاد بالنسبة لهم، وفي أغلب الأحيان كانت تأتيني مكالمات بعد أن أكون قد عدت إلى البيت وجلست مع الطفلين.

بناءً على البلد الذي يوجد فيه عمله، لابد له من تعديل وقته الخاص بالأبوة. فعندما كان في مشروع ماليزيا، كان يفقد وقتًا يمكن أن يقضيه مع الطفلين في الصباح لأنه لابد أن يكون "على الخط" حسب توقيت ماليزيا. وعندما كان يعمل في مشروع النمسا، كان لابد له من تعديل وقت بعض الظهر والمساء مع الطفلين حسب مواعيد العمل في "الساعة الكونية" داخله لها أثر انضباطي عليه وهي تنظم ممارساته الأبوية. "لقد اعتدت على الأمر الآن... مجرد توصيل الكمبيوتر الشخصي وبريدي وخلافه، في أي وقت وفي أي مكان.

مرونة في اتجاه واحد

أحد الجوانب المهمة للمشاركة في نظام العمل المرن هو الانضباط المستوعَب الذي يفرضه التنظيم على أفراده. وتمر عملية تجسيد المستخدَمين لتلبية احتياجات الحياة العملية المرنة من خلال العملية المزدوجة التي يُمنح بمقتضاها المستخدَمون الاستقلال والمسئولية في آن واحد. ونتيجة لذلك، فإن أفراد التنظيم غالبًا ما يكونون ملتزمين التزامًا عاطفيًا شديدًا بعملهم. ويصف مارتن ذلك حين يجيب عن سؤالنا الخاص بما يمكن أن يحدث إذا أراد الاستفادة من وقت التعويض الخاص به. فهو يقول:

الواقع أنني لم أشعر قط بضرورة الحصول على إجازة من العمل لمدة أسبوعين... لأنني أشغل ذلك النمط من المناصب الذي يكون عليَّ فيه قدر كبير من المسئولية..... وأنا ملتزم عاطفيًّا قويًا بعملي، مما لا يجعلني في واقع الأمر أفكر كثيرًا في الوقت الذي أستغله فيه. [ويستمر قائلاً :] أحب القيام بذلك... الشيء الوحيد الذي أظن أنني كنت الأفضل فيه هو أن أبدأ بضع ساعات متأخرا في الصباح وأخذ إجازة لمدة نصف يوم، و... أمر واحد يجعل كل شيء يسير ويصبح بلا حدود، ولكن هذا في الغالب في مصلحة المستخدَم ، لأنه يعمل أكثر. أظن أن حالي كان سيصبح أفضل عندما أعمل وقتًا أقل. وحينذاك قد يكون هذا هو حال صاحب العمل نفسه. ولست مضطراً إلى ذكر أنني سوف أخذ إجازة لبعض الوقت. فأنا أقرر ذلك بنفسي. فإنني أعطي عملاً لأنجزه، وأظن أنني أنجزه على نحو جيد إلى حد كبير. وبعد ذلك تكون لي الحرية في أن أفعل الأشياء على هذا النحو. ولكنني لا أفعل ذلك أبدًا!

ما يريد توضيحه على وجه التحديد هو أنه يتمتع بالاستقلال في تحديد الزمان والمكان الذي يأخذ فيه إجازة لبعض الوقت، ولكنه لا يستغل هذه الفرصة، لأنه حسبما يقول هو: "هناك الكثير جدًا مما يجب القيام به في العمل". إلا أنه يرى المفارقات، ويشعر أن الخطأ خطؤه هو، فالأفضل أن يأخذ إجازة لبعض الوقت.

يرجع السبب إلى مقدار العمل، ونمط العمل بطبيعة الحال. هناك الكثير مما يتوقف على وجودي هناك؛ إذ يجب عليَّ الحديث إلى أشخاص كثيرين، وهناك الكثير من التنسيق والاجتماعات وخلافه. غير أني أظن أنه ينبغي أن يكون صاحب عملنا أكثر مرونة ويشجعنا

على التفكير فيه باعتبار أنه يعمل في اتجاهين. فإذا كان هناك مستخدَمون مرنون، فحينئـذ قد ينبغي أن يكون هناك أصحاب عمل مرنون كذلك.

إن لديه مشاعر مختلطة بشأن هذا الأمر، لأنه من حيث المبدأ هنـاك "حريـة كبـيرة في أن يقرر الأشخاص بأنفسهم". إلا أن العامل الضابط هو... أن هناك الكثير جدًا مما يجب عمله باستمرار. والكثير منـا مشـغول انشـغالاً شخصـيًا بعملنـا لكي يتم كـل شـيء وقتـه. ونحن بطبيعة الحـال جـزء من الفريـق، وإذا قـال أحـدنا إنـه سـوف يأخـذ إجـازة بنـاءً على وقت التعويض سوف يقال له: "الآن وسط هذا المشروع؟" إنـك تفهم أن الأمـر شـيء من هـذا القبيل.

نرى هنا كيف يدخل التنظيم في اتخاذ قراره بطريقة أخرى. ، فكون المرء فردًا في تنظيم مشروع ما يدربك على البقاء في عملـك وإنجـازه، وإلا نالتـك ردود سـلبية من زملائـك في العمل. بعبارة أخرى، فإن فكرة فوكو الخاصة بـذي الرؤيـة الشـاملة تصـلح هنـا. فصـاحب العمل ليس بحاجة إلى مراقبة العمال، فالمراقبة مستوعبة داخل العامل. وهو الـذي يقـرر في النهاية أنه حين لا يعطي لنفسه حقه في وقت التعويض يكون ذلك خطؤه هـو: "لسـت ماهراً بما يكفي للاستفادة من المرونة، ولكن هذا بسببي وليس بسـبب الوظيفـة". بعبـارة أخرى، يُنظر في النهاية إلى العمل الذي لا حدود له على أنه مشـكلة وعلى العامـل الفـرد إيجاد حل لنفسه أو لنفسها.

القيام بنوبة عمل مدتها 48 ساعة

ناقشت في التقديم النظري ظهور "التنظيمات الجشعة" داخل نظام العمل المرن. وغالبًـا ما يوحي ذلك بأن المسـتخدَمين يعملـون داخـل تنظيمـات كليـة الالـتزام تتطلب أن يُنفـق معظم وقت المستخدَم داخل التنظيم. ونرى من خلال قصة مارتن مقدار صعوبة أن تكون مواعيد عملك ثابتة (من التاسعة للخامسة) عندما تعمل داخل هذا النمـط من التنظيمـات. وباعتبارك مستخدمًا مُمَكَّنًا، فكثيرًا ما يواجهك العمل الذي لا حدود له. وهذا هو الحال على وجه التحديد عندما يكـون هنـاك مشـروع لابـد من إنجـازه. فحينئـذ تتضـح عناصـر التنظيم الجشع كلها وضوحًا كبيرًا.

استمر المشروع الأخير، الذي قمت به في النمسا، لمدة عامين. و[نهاية] ذلـك النمـط من المشروعات رهيبة. وكانت تلك أسوأ تجربة عشتها فيما يتصل بالعمل... ذلك أنه في نهايـة المشروع كان هناك الكثير من الضغط - فأنت تعمل التكنولوجيا وهنـاك الكثـير الـذي لابـد من تنسيقه في النهاية. فنحن نقوم بعمل أنظمة تسعير طرق يُفترض أنها تعمل في لحظة معينة من الزمن. وهناك شخص ما سوف يفتتح الطريق الجديد، ولابد أن يعمل على النحو الصحيح وإلا فسوف يخسر عميلنا الكثير من المال.

ويمضي في كلامه ليروي لنا قصة كيف بلغ به الحال إلى أن يعمـل "نوبـة عمـل مـدتها 48 ساعة".

يحدث كثيرًا أنه لا يمكننا إنهاء العمل قبل انتهاء المهلة المحددة.... وفي هذه الحالة نصاب بحالة من الضغط العصـبي. وباعتبـارك مـديرًا للمشـروع تقـع المسـئولية الاقتصـادية على عاتقك. ولابد من دفع غرامات تأخير كل يوم يتجاور المهلـة المحـددة، ويكـون هنـاك عملاء يصيحون ويصرخون. هناك لحظة ضغط رهيبة. ذلك أنـه عنـدما تكـون في نهايـة المشـروع وتشعر كأنه لن يمكنك ترتيب كل شيء، فسينالك حينذاك غضب شديد من عملائك -. وهذا

هو أسوأ جزء فيما يتعلق بكونك مدير مشروع. وقد مررت بذلك مرتين، ولكني لم أستوعب درسي بعد. ففي تلك المواقف تكون ككائن بشريٍّ في أدني حالاتك النفسية. ويكون الضغط الواقع تحته أمراً لا يمكن تصديقه. إنك تعمل 24 ساعة في النهاية. وأسوأ مرة عندما كنت في ماليزيا ونمت لمدة ثماني ساعات ، ثم استيقظت لمدة 48 ساعة، ثم نمت لمدة ثماني ساعات مرة أخرى. ولا يمكن أن تكون النية هي أن يعمل الناس ذلك القدر من الوقت. وبعد دورة كهذه غالبًا ما تفقد دافعك وتشعر بأن كل شيء رهيب.

الواقع أن قصته تذكرني بظروف العمل في الورش التي كانت تعمل أجرًا زهيدًا في ظروف عمل سيئة في بداية الثورة الصناعية، حيث كان العمال يعملون بدون أية حماية ضد الأخطار الصحية. فليست هناك نظم أو قوانين تمنعه من إجبار جسده على العمل لمدة 48 ساعة متواصلة. إن التوقف عن العمل مسئوليته الشخصية. وهو لا يتوقف لأن الضغط كبير جدًا. ويصف مارتن بوضوح كبير الازدواجية في وضع العمل هذا عندما يخبرنا بأنه بالرغم من ثقافة الوقت داخل تنظيم عمله فهو يرغب في المزيد من المسئولية:"أشعر الآن بأن للشركة إمكانية كبيرة، ولدي طموحات بشأن تحسني وحصولي على المزيد من المسئولية ووظيفة أكثر سوءًا!".

تتعارض تجربة البقاء في البيت في إجازة أبوية تعارضًا حادًا مع قصته بخصوص كيف انتهى به الحال إلى العمل 48 متواصلة. ليس للأبوة المجسدة أي أثر على وضعه أو أولوياته الآن. فهو لا يزال يتبع الأنماط نفسها في وضعه العملي، وهو يهدف إلى المزيد من المسئولية وإلى وظيفة "أكثر سوءًا"، كما يقول هو. كما أنه واقع تحت ضغط من عمله، وهي سمة من سمات ما نسميه الحياة العملية الجشعة أو غير المقيدة. فالمنافسة متفشية على المشروعات في مجال الأبحاث الذي يعمل فيه. ولابد أن يظلوا يبيعون المشروعات، وعلاوة على ذلك لا تنقطع المهل المحددة الجديدة. ولذلك يضطرون لإضافة ساعات طويلة وتكون لهم ثقافة عمل يُنتظر منك فيها الاستمرار في السير، حيث تبذل جهدك باستمرار وتعطي أقصى ما لديك.

خاتمة

ناقشت في هذا الفصل كيف يمكن النظر إلى حالة الرفاهية على أنها "عامل تجسيد" محلي في الحياة العملية النرويجية من خلال العمل بنظام الإجازة الأبوية الذي يقوم على إعطاء الآباء حقًا خاصًا، وهو "حصة الآباء". ويمثل نظام الإجازة الأبوية اختلافًا مع التفكير المجرد الخاص بالنوع لأنه شرعنة لحقيقة أن للمستخدَمين أجسادًا تنجب أطفالاً. كما أن له تركيزاً صريحًا على المستخدَمين الذكور باعتبارهم آباء بمنحهم إجازة من العمل لهذا السبب. وأنا أرى ذلك على أنه عملية إضفاء للصفة النوعية على الرجال وتجسيد لهم. فالآباء الذين يبقون في البيت يؤدون عمل الرعاية - يمارسون تلك الرعاية - التي توحي باستخدام قدر كبير من الوقت مع الأطفال.

وتتعارض هذه العملية الخاصة بتجسيد الآباء للاستفادة من الوقت في رعاية أطفالهم مع إدخال نظام وقت مرن جديد في الحياة العملية التي كثيرًا ما تؤدي إلى ضغط العمل لساعات أطول. وتتحول شركات العمل المعلوماتي على نحو كبير إلى تنظيمات عمل أكثر جشعًا تتطلب قيام مستخدَميها بإضافة المزيد والمزيد من الوقت. ولذلك كان تركيزي على ممارسات الرجولة داخل تنظيمات العمل ذات ثقافات الوقت المرن. وناقشت كيف أن بُني الرجولة المحلية، وهي في هذه الحالة تجسيد العمال الذكور النرويجيين كآباء، تتأثر بعمليات تجري في الأسواق الكونية وثقافات الوقت المرن. وقد

استفدت من قصة مارتن في توضيح كيف أن عمليات الانضباط في ثقافة الوقت المرن تسهم في تجريد المستخدمين الرجال كآباء وبالتالي تعيد إنتاجهم كعمال مجردين. وهؤلاء العمال المجردون بلا تعهدات أو التزامات تقطع تركيزهم على العمل. والافتراض كذلك هو أن هناك شخصًا آخر يقوم برعاية العمل الإنجابي الضروري.

وهكذا فإن هناك توترات كبيرة بين عمليات تجسيد هؤلاء الآباء والعمليات التي تجسد الرجال باعتبارهم عمالاً منضبطين داخل نظام الوقت المرن. وفي حالة مارتن، يجبره هذا على إعطاء أولوية للعمل بالرغم من رغبته في متابعة عزمه "وضع أولوياته في ترتيبها الصحيح، حيث توضع الأسرة قبل العمل". ومع أنه يرى أن عمله لا حدود له، فهو يشعر بأن هذا خطؤه هو. فالمسئولية تتسم بصبغة فردية.

لهذا السبب نستنتج أن الرقابة تتخذ أشكالاً مختلفة. وقد حاول تايلون تدريب الأجسام الفيزيقية عن طريق قياس حركاتها، وحاولت العلاقات الإنسانية تحسين صورتها الذاتية من خلال الدوافع النفسية، وتحاول "النزعة الثقافية" الخاصة بالشركات السيطرة على قلوب المستخدَمين مثلما تسيطر على عقولهم (Hassard et al.,2000) وقد نواجه الآن مرحلة رابعة، وهي ثقافات الوقت غير المحدود في الحياة العملية الجديدة المرنة، حيث تجعل عمليات الانضباط الخاصة بالتمكين وإضفاء الصبغة الفردية المستخدَمين أنفسهم القوة المحركة وراء الإنتاج. وليست هناك حاجة إلى رقابة من أصحاب العمل لأن العمل والتنظيم مصممان بحيث يجعلان العمال أنفسهم القوة الدافعة وراء عمليات الانضباط.

الهوامش:

من كتاب: Gendes, Bodies and Work Lavid Morgan et al. (Eds.) Hampshise: A shgate Publishing Ltd., 2005.

المراجع :

Acker, J. (1990), ‘Hierarachies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations’, Gender and Society, 5: 390-407.

Adkins, L. and C. Lury (1996), ‘The cultural, sexual and the labour market’, in L. Adkins and V. (eds.), Sexuality and the Social. Power and Organization, London: Macmillan.

Barry, , D. and N. A. Hazen (1996), ‘Do you take your body to work?’ in D. Boje, R. Gephart and T. Joseph (eds.), Postmodern Management and Organization Theory, London: Sage.

Brandth, B. and E. Kvande (2001), “Flexible Work and Flexible in Work”. Employment & Society, 15 (2):251-267.

Brandth, B. and E. Kvande (2002), ‘Reflexive Fathers: Nagotiating Parental Leave and Working Life’ , in Gender, Work & Organization, 9 (2): 186-203.

Brandth, B. and E, Kvaned (2003), Flexible fedre (Flexible fathers), Oslo: Universitetsforlaget.

Budgeon. S/ (2003), ‘Identity as an Embodied Event’, Body & Society, 9 (1): 35-55.

Castells, M. (2000), The Information Age: Economy, Society and Culture, Vol. I, II, III, Malden, CA: Blackwell.
Connell, R. W. (1988), ‘Masculinities and Globalization’, Men and Masculinities, Vol. I nr. L 3-23, Sage Publications.
Connell, R. W. (2000), The Men and the Boys, Policy press.
Coser, L. (1974), Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment, New York: Free Press.
Ellingsaeter, A. L. (2003c), ‘Postindustrielle tidskontrakter. Fra tidsdisplin til tidssuverenitet?’ (Post-industrial time contracts. Form time discipline to time sovereighy?) in A. L. Ellingsaeter and J. Solheim (eds.): Den usunlige hand. Kjansmakt of moderne arbeidsliv, Oslo: Gyldendal akademisk.
Epstein, CF., C. Seron,. Oglensky and R. Saute (1999), The Part-Time Paradox. Time Norms. Professional Lives, Family and Gender, New York: Routledge.
Fucault, M. (1977), Discipline and Punish The Birth of the prison, Harmondsworth: Penguin.
Heckscher C. and A. Dommellon (eds.) (1994), The Post-Bureaucvrutic Organization. New Perspectives on Organizational Change, New York: Simon and Schuster.
Hewitt, P. (1993), About Time. The Revolution in Work and Family Life, London: Rivers Oram Press.
Hochschild, A. R. (1997), The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work, New York: Metropolitan Books.
Kvande,E. (1999), Paradoxes of Gender and Organizations. Gender, Organizations and Change, Dr. Polit avhanding, ISS, NTNU.
Kvande, E. (2002), ‘Doing Gender in Organizations, Possibilities and Limitations’ in I. E. Gustavsson and S. Andersson (eds.) Where have all the structures gone ? Doing gender in organizations-with examples from Finland. Norway and Sweden, Stockholm: Arbetslivsinstiutet.
Kvande, E. |(2002), ‘Doing Maculinities in Organizational Restructuring’ , Nora. Nordic Journal of Women’s Studies. Special issue on Gender, Men and Masculinities, 10 (1): 16-26.
Pease, B. and K. Pringle (2001), A Man’s world? Changing Men’s Practices in a Globalized world, London: Zed Books.
Sennett, R. (1998), The corrosion of Character. The Personal Consquences of Work in the New Capitlism, London: Norton and Company Ltd.
Sewell, G. and B. Wilkinson (1992), ‘Someone to Watch Over Me: Surveillance, descipline and the just-in-time labour process’. Sociology. 26 (2): 271-89.
Shilling, C. (1993), The Body and Social Theary, London: Sage.
Steingard. D. S. and D. E. Fitzgibbons (1993), ‘A postmodern

deconstruetion of total quality management (TQM)', Journal of Organizational Change Management. 6 (5): 27-42.

Sorhaub. T. (1996), Ledelse. Mokt og tillir I moderne organisering Oslo: Universitetsforiaget. Townley, B. (1994), Refaming Human Resource Management, London.

عروض كتب

النساء والرجال والعمل

عرض: هالة كمال

إن كتاب "النساء والرجال في العمل"(*)، ، وهو من تأليف كل من أيرين بادافيتش وباربرا ريسكين، صدر عام 2002 ضمن سلسلة متخصصة في علم الاجتماع(Sociology for a New Century) وهي سلسلة من الكتب تعني بإصدار مختارات من الأعمال البحثية المكتوبة من منظور تاريخي وعالمي ومقارن في الواقع المعاصر. ويحتوي هذا الكتاب على سبعة فصول تركز على العلاقة بين قضايا الجندر والعمل، إلى جانب مقدمة موجزة وقائمة بالمراجع وفهرس يتضمن سردا شارحًا لأهم المصطلحات المتعلقة بموضوعات الكتاب.

وتحدد مقدمة الكتاب محتويات الفصول، حيث يتناول الفصل الأول مكونات "العمل المتأثر بالجندر"، أي مظاهر تقسيم العمل تبعًا للجنس، وخاصية تقليل قيمة عمل النساء، وصياغة علاقات الجندر في العمل. أما الفصل الثاني فيقدم السياق التاريخي للعمل وتأثير الجندر عليه في العالم الغربي مع تحليل آثار التوسع الصناعي ونشأة القوى العاملة. كما يتجاوز التحليل حدود العالم الغربي فيناقش تقسيم العمل تبعًا للجنس في مناطق متفرقة من العالم. وفي الفصل الثالث نجد عرضًا عامًا لغياب المساواة بين الجنسين في أماكن العمل مع تقديم بعض التفسيرات العامة لغياب المساواة بين الجنسين. ويركز الفصل الرابع على تقسيم العمل على أساس الجنس وأسبابه ومستوياته. أما الفصل الخامس فيتأمل نوعين من التقسيم والفصل بين الجنسين على أساس تراتبي في أماكن العمل. ويتناول الفصل السادس التفاوت في الأجور بين الجنسين مع تقييم الفروق القائمة في معدلات الأجور وإمكانات تقليل تلك الفجوة القائمة. ويركز الفصل السابع على أوجه الصراع بين العمل ورعاية الأسرة، وما تواجهه النساء العاملات والرجال العاملون في محاولاتهم لتوزيع الأعباء المنزلية فيما بينهم على قدم المساواة.

ويقدم الفصل الأول، وعنوانه "العمل والجندر"، تعريفات لمجموعة من المصطلحات الأساسية في موضوعي العمل والجندر، حيث يبدأ الفصل بتعريف "العمل" باعتباره يشير إلى "الأنشطة التي تنتج بضاعة أو خدمة ما" سواء للاستخدام الشخصي أو مقابل أجر أو دعم ما، ليتضمن بذلك العمل بالسخرة والعمل بأجر والعمل بدون أجر. ويؤكد الكتاب على أن جنس العامل أو العاملة له تأثيره البالغ والعميق على حياة كل منهما العملية. ومن هنا يسعى الكتاب إلى تعريف مفهومي "الجنس" و"الجندر"، حيث يوضح الكتاب أن المقصود من "الجنس" هنا هو التصنيف الذي يعتمد على الطبيعة البشرية من حيث الذكورة والأنوثة بناء على الكروموسومات وتأثيراتها على الأعضاء التناسلية. أما "الجندر" فيشير إلى التصنيف الذي يصوغه الفاعلون الاجتماعيون والذي يميل إلى التركيز على الاختلافات بين الذكور والإناث.

إن الاختلاف بين الذكور والإناث على أساس الفروق الجنسية بينهما يرتبط ارتباطاً وثيقًا بالممارسات التي تميز بين الجنسين في مصلحة جنس دون الآخر، حيث ينعكس ذلك على مسارات اجتماعية تعمل على المبالغة في تصوير الاختلافات البيولوجية لتبرير عدم المساواة في المعاملة بين الجنسين، وبالتالي في الأنشطة والأعمال والاهتمامات بل

والأماكن المخصصة لكل جنس دون الآخـر. ومن هنـا فـإن عمليـة تحويـل كـل من الـذكور والإناث إلى مجموعتين مختلفتين ظاهريا في المجتمع هي عملية صـياغة اجتماعيـة تخضـع للتعريفات الثقافية الخاصة بمفاهيم الذكورة والأنوثة المبنية على الفروق البيولوجية.

ثم ينتقل الكتاب إلى الحديث عن تقسيم العمل بين الجنسين حيث يؤكـد على ثلاث نقـاط وهي: وجود تقسيم للعمل بين العاملين والعاملات على أساس الجنس، والإعلاء من قيمــة عمل الرجال مقارنة بالنساء، وصـياغة علاقـات القـوى الاجتماعيـة بين الجنسـين بواسـطة أصحاب العمل والعمال. أولا: إن تقسـيم العمـل بين الجنسـين من الصـفات الواضـحة في مختلف الوظائف والأعمال في مجتمعات متنوعة ، خاصية لا تتطابق زمنيًا أو مكانيًـا ، ففي بعض المجتمعات يتم قصر بعض الأعمال على الرجال دون النساء في حين لا ينطبق الأمر على مناطق أخرى من العالم. وثانيًا، إن تقسـيم العمـل بين الجنسـين لا يعـني بالضـرورة غياب المساواة بين الجنسين، إلا أن الممارسة المجتمعية عادة مـا نجـدها تقلـل من قيمـة عمـل النسـاء بينمـا تعلي من قيمـة عمـل الرجـال، وهـو الأمـر الـذي ينعكس على الأجـر المدفوع مقابل العمـل، مؤديًـا بـدوره إلى التفـاوت في الأجـر مقابـل العمـل نفسـه. حيث يفوق أجر الرجل عادة أجر المرأة حتى عند قيامهما بالعمل نفسه، بل وكلما ارتبـط عمـل ما أو وظيفة ما بالنساء انخفض أجر هذا العمـل عمومًـا. وثالثًـا، نجـد في مكـان العمـل أن صياغة علاقات القوى بين الجنسين تتم بواسطة كل من أصحاب العمل والعمال أنفسـهم. حيث يضع صاحب العمل تصورا مسبقًا لجنس العاملين في وظيفة مـا، وخاصـة عنـد خلـق فرص عمل جديدة أو إعداد جداول بمستويات الأجور أو عنـد تحديـد طبيعـة العمـل نفسـه والظروف المحيطة به. وكذلك فإن العـاملين والعـاملات يقومـون أحيانًـا بصـياغة علاقـات الجنـدر في مكـان العمـل، وذلـك بفـرض أنشـطة معينـة ترتبـط بجنس دون الآخـر، وعلى مستوى السـلوكيات الـتي يمارسـونها أو المطـالب الـتي يتقـدمون بهـا إلى مكـان العمـل (كالملاعب الخاصة برياضات بعينها، أو إنشاء حضانات للأطفال على سبيل المثال).

ويتناول الفصل الثاني من الكتـاب "تقسـيم العمـل بين الجنسـين في الزمـان والمكـان" ، متتبعًا تقسيم العمل في الغرب على مدار القرون الأربعة الماضـية، بدايـة من المجتمعـات ما قبـل الصـناعية، ومـرورًا بـدور التوسـع الصـناعي في تقسـيم العمـل بين الجنسـين من منطلق انخراط الرجال في الوظائف مدفوعة الأجر وحصـر النسـاء في الأعمـال المنزليـة بدون أجر. وأخيرًا يعقد هذا الفصل مقارنةً بين الدول الغربيـة وغيرهـا من دول العـالم من حيث تقسيم العمل على أساس الجنس.

ففي أوروبا ما قبل الثورة الصناعية كان العمل جزءاً من حيـاة كـل أفـراد المجتمـع متمثلاً في الأعمال الزراعية والحرف اليدوية والصناعات المنزلية الصـغيرة. وفي أعقـاب الثـورة الصناعية نشأت فكرة القوى العاملة من الأفراد الساعين إلى القيام بأي عمل مقابل أجــر مدفوع. وقد أدى التصنيع إلى التفريق بين أدوار العمل بين الجنسين، ولعل أبرز أوجه ذلك الاختلاف هو توجيه الرجال إلى العمل بأجر وتوجيه النسـاء إلى العمـل غـير المـأجور إدارة شـئون الـبيت. وبنـاء على ذلـك تم تنظيم العمـل وتحديـد الأجـور على فرضـية مفادهـا أن العمال هم من الرجال. ثم جاءت الحركة العمالية في القرن العشرين مطالبة برفع الأجور لتكفي احتياجات الأسرة، وهو مطلب يقوم على فرضية ثانيـة مفادهـا أن الرجـال يعولـون النساء والأطفال.

ويشير الكتاب إلى السبب وراء انخفاض معدلات مشـاركة النسـاء المتزوجـات في القـوى العاملة مؤكدًا أن ذلك يرجع أساسًا إلى "أيـديولوجيا المجـالات المنفصـلة" ideology of separate spheres)، وهي أيـديولوجيا نشـأت في الطبقـة الوسـطى بـانجلترا مطالبـة

بفصل الحياة الأسرية عن العمل المأجور، وكانت تقوم على أن مكان المرأة الطبيعي هو البيت ومكان الرجل الطبيعي ليس هو البيت بل عالم التجارة والعمل، وذلك اعتمادًا على خلق مبررات تقوم على أساس الجنس.

وقد أدت هذه الأيديولوجيا إلى حصر الرجال والنساء في أدوار ضيقة ومحدودة ، وإعلاء قيمة الأجر والمكسب بالنسبة للرجال وإعلاء قيمة العمل المنزلي للنساء، قد العكس بدوره سلبيا على النساء حيث أدى حرمانهن من دخول سوق العمل بأجر إلى اعتمادهن الكامل في الحصول على الأمان الاقتصادي والمكانة في المجتمع من خلال الحصول على زوج يعولهن وبيت يقمن على شئونه.

أما على مستوى العالم فنجد أن كثيرًا من الأعمال في البلدان النامية لا تتم في إطار القطاع الرسمي بل في قطاع العمل غير الرسمي، وهو قطاع تنخفض فيه الأجور وتسوء فيه أوضاع العمل والعمال. وطبقًا لبعض التقديرات فإن 75% من عمال آسيا وأفريقيا – رجالا ونساء – يعملون في القطاع غير الرسمي، وحوالي 50% من عمال أمريكا اللاتينية وغالبيتهم من النساء.

وفي ختام الفصل الثاني يتناول الكتاب ظاهرة العولمة التي شهدت طفرةً كبيرةً في العقدين الأخيرين من القرن العشرين , بما تتضمنه العولمة من انتقال سريع للمال والبضائع والأعمال مع تغير الأوضاع الاقتصادية وبدفعة من مؤسسات دائنة كبرى كالبنك الدولي وصندوق النقد الدولي والشركات متعددة الجنسيات، وما صاحبها من تراجع في تحكم الدول في التجارة والاستثمار مع انتشار التكنولوجيات الجديدة في المعلومات والاتصال. ونظرًا لما تحمله العولمة من خصائص عدم الاستقرار والهجرة والانتقال، فإن ظروف العمل بالتالي تفتقد إلى الاستقرار والأمان، وهو ما يؤثر بالقدر الأكبر على العمالة التي تحتل الدرجات الدنيا من هياكل العمل، وخاصة النساء.

يأتي الفصل التالي "عرض عام لعدم المساواة بين الجنسين في العمل" مركزًا على أماكن العمل في المجتمع الأمريكي المعاصر، مع تقديم بعض التفسيرات الشارحة لتلك الظاهرة. وترى المؤلفتان أن غياب المساواة في العمل يتبلور في ثلاثة أشكال وهي: الفصل بين الجنسين، والفروق في درجات السلطة والترقي، والفرق في الأجر المدفوع. وهي الأشكال التي تتناولها الفصول التالية من الكتاب بشيء من التركيز والتفصيل.

ويشير الكتاب هنا إلى أن مظاهر عدم المساواة تتمثل في عدة نواح، حيث يتم الفصل بين الجنسين من حيث قَصر بعض الأعمال على الرجال والبعض الآخر على النساء، كما يتم حصر النساء عادة في وظائف أدنى على درجات سلم العمل وتنخفض معدلات ممارستهن للسلطة مقارنة بالرجال. كما أن النساء يحصلن على أجور أقل من الرجال في حين يتعرض الرجال للعمل عدد ساعات أكثر من النساء وقد يواجهون مخاطر جسدية خلال بعض الأعمال التي يقومون بها.

ويوضح الكتاب بعض التفسيرات التي يسوقها علماء الاجتماع لذلك التمييز بين الجنسين والتي تتلخص في العوامل الثقافية والصور النمطية للجنسين، والحفاظ على المزايا لصالح الرجال والتمييز الذي يمارسه أصحاب العمل، ذلك إلى جانب التفاوت بين الجنسين من حيث التعليم والتدريب والخبرة السابقة.

ويركز الفصل الرابع على "الفصل بين الجنسين في مكان العمل"، فيشرحه باعتباره مفهومًا يشير إلى التقسيمات بين الرجال والنساء تبعًا للوظائف والأعمال وأماكن العمل، وقد يتم هذا التقسيم في أماكن مختلفة (من حيث المقر والفروع) أو مواعيد مختلفة (فترة الصباح والمساء)، كما ينطبق أيضًا على اشتراك الجنسين في مكان العمل مع اختلافهما في طبيعة العمل تبعًا للجنس. وترى المؤلفتان أن لتلك الظاهرة آثارها الممثلة في انخفاض أجر النساء عن الرجال وذلك لزيادة تمثيل النساء في الوظائف الأدنى أجرًا مقارنة بالرجال، وكذلك بسبب تدني أجور الوظائف التي تسودها العمالة النسائية.

ثم ينتقل الكتاب إلى عرض تاريخي للفصل بين الجنسين في العمل مع مقارنة الأوضاع بين الغرب ومختلف دول العالم. ثم يتم استعراض بعض التفسيرات والمقترحات للتخلص من تلك الظاهرة، والتي يمكن إيجازها في النقاط التالية:

أولاً: سلوكيات وأفعال أصحاب العمل من حيث آرائهم وتصوراتهم بشأن العمالة المناسبة:

1- المسميات الخاصة بالأعمال والوظائف تبعًا للجنس، حيث يتم اعتبار بعض الأعمال خاصة بالرجال وأخرى خاصة بالنساء.

2- دور الصور النمطية للجنسين حيث تؤثر الصور النمطية الراسخة في أذهان أصحاب العمل والعمال والعاملات على الأعمال التي يتم ربطها بكل جنس من الجنسين.

3- المفاضلة على أسس اقتصادية وهي تلك الناجمة عن سعي أصحاب العمل إلى تحقيق أقصى إنتاج بأقل التكاليف.

4- التحيز لمن يماثلون صاحب العمل في الجنس، حيث يميل بعض أصحاب العمل أو المتحكمون في التوظيف إلى اختيار العاملين ممن يماثلونهم في الجنس. وهكذا يسود الاختيار أحيانًا على أساس الميول الشخصية كما يمكن أن تسود العداوة تجاه الجنس الآخر بناء على أسباب شخصية أيضًا.

5- الممارسات المتعلقة بالتعيين، ولعل أكثرها إقصاءً واستبعادًا للآخرين هي طريقة الإعلان عن وظيفة أو عمل ما بطريقة شفاهية. أما التعيين بإعلان مفتوح فهو الأسلوب الأكثر عدالة ويتيح فرصًا أكبر للنساء مقارنة بالإعلان غير الرسمي.

6- افتراضات عفا عليها الزمن، ومنها الفرضية القائلة بأن بعض الأعمال خاصة بالرجال وبعضها الآخر خاص بالنساء، أما واقع الأمر فإنما يرجع إلى ظروف العمل حيث إن مواعيد جداول العمل وما يصاحبها من تغييرات مفاجئة تزيد من فرص الرجال في الالتزام بها، عكس النساء.

ثانياً: سلوكيات وأفعال العمال والعاملات:

1- نظرية رأس المال الإنساني في الفصل بين الجنسين، والتي تقوم على ثلاث فرضيات وهي:

أ) أن العمال يقومون باختيارات واعية بشأن التعليم والعمل بما يحقق لهم أعلى معدل ممكن من المكسب خلال حياتهم.

ب) أن الاستثمار في التعليم والحصول على الخبرة يرفع إنتاجية العمال والتي يحصلون بها على مقابل من أصحاب العمل.

ج) استمرار الفصل بين الجنسين حتى الآن، حيث يزيد استثمار الرجال في التعليم والعمل مقارنة بالنساء، باعتبار أن دور الرجال الأساسي هو إعالة الأسرة بينما دور النساء الأساسي هو رعاية الأسرة.

2- تقسيم الأدوار حسب الجنس، حيث يوجد اختلاف في تربية البنات والأولاد بتشجيع كل من الجنسين على شغل وظائف دون الأخرى، وهو ما يتمثل في ألعاب الأطفال.

3- الفرص والقيود، حيث نجد ميل بعض العمال الرجال إلى حرمان النساء واستبعادهن من الأعمال التي جرى العرف على اعتبارها خاصةً بالرجال. ومع ذلك فعند فتح المجال أمام النساء للتقدم إلى وظائف تعتبر تقليديًا حكرًا على الرجال فإن الأعراف والقوالب لا تقف حائلاً دون تقدم النساء لشغل تلك الوظائف والقيام بتلك الأعمال.

وأخيرًا يؤكد الكتاب في آخر هذا الفصل على أن قرار الفرد لا يمثل عامل ضغط أو وسيلة تتحكم في الفصل بين الجنسين في العمل، ولكن أصحاب الأعمال وحكومات والدول هي التي تملك الإمكانات لتغيير معدلات التمييز بين الجنسين في العمل.

أما الفصل الخامس فيتناول "الترقي وتولي الزمام"، فيبدأ بعرض الاختلافات بين الرجال والنساء من حيث الترقي في العمل، ثم ينتقل إلى التركيز على جانبين خاصين بالاختلافات بين الجنسين في الوصول إلى السلطة، والعوائق التي تحول دون تجاوز النساء "سقف" ما، يحرمهن من بلوغ مناصب السلطة والقيادة، إضافة إلى انخفاض فرص النساء في ممارسة السلطة وصنع القرار حتى عند شغلهن مناصب عليا في العمل. ومن الملاحظ ارتفاع معدلات ترقي النساء في العمل، ولكن غالبية تلك الترقيات تتم في الدرجات الدنيا والوسطى، أما الدرجات العليا في الترقي فعادة ما تكون من نصيب الرجال.

ونجد أن التعليم من العوامل المؤثرة في فرص الترقي، حيث تزداد فرص الترقي بالنسبة للنساء الحاصلات على درجات علمية متوسطة، في حين تزداد فرص الترقي بالنسبة للرجال الحاصلين على درجات عليا بالمقارنة بالنساء الحاصلات على الدرجة العلمية نفسها. كما يلعب عامل الزواج دورًا في الترقي، حيث أثبتت الدراسات في أمريكا تزايد معدلات الترقي بالنسبة للرجال المتزوجين مقارنة بالنساء المتزوجات، كما ينطبق الأمر بالمثل على الرجل والمرأة ممن لديهم طفل أو طفلة في سن ما قبل المدرسة، فتزداد نسبة الترقي بين هؤلاء الآباء مقارنة بالأمهات ، بل ومقارنة بالرجال عامة والنساء عامة. وهكذا تتسع الفجوة بين الرجال والنساء تبعًا للزواج والإنجاب. ويضاف إلى ذلك في المجتمع الأمريكي عامل الأصل العرقي حيث تزداد الفجوة اتساعًا بين البيض والسود لتصل إلى أقصى درجاتها عند المقارنة بين الرجل الأبيض والمرأة السوداء. ويمثل عامل الطبقة عنصراً إضافيًا، حيث ترتفع معدلات الترقي بين العاملين والعاملات في وظائف تتطلب خبرة عالية مقارنة بين الرجال بالأعمال التي تتطلب قدرًا أقل من الخبرة والتدريب. كما تزداد فرص الترقي من الشريحة العمرية ما بين 32 –ـ 39 سنة مقارنة بالنساء من الشريحة العمرية نفسها.

ومن ناحية أخرى، ففيما يتعلق بممارسة السلطة في العمل، يظل وضع النساء لا يقارن بالرجال، وتعرف المؤلفتان السلطة باعتبارها تشير إلى التمتع بالسلطة الشرعية اللازمة

لتعبئة الناس وتنظيمهم وضمان تجاوبهم وتعاونهم وتأمين الموارد اللازمـة للقيـام بالعمـل. وتكمن السلطة عادة في الموقع والمنصب لا في الشخص الذي يشغله، حيث يقوم الفـرد المتمتع بالسلطة في العمل بوضع السياسات وصنع القرارات بشأن الأهـداف والميزانيـات والإنتاج وفريق العمل. وتتمثل الدرجة الأدنى من السلطة التي تتمتع بها النساء في العمـل في صورتين:

1- تقل فرص النساء عن الرجال في شغل المواقع العليا بما فيهـا من إمكانـات لممارسـة السلطة.

2- حـتى عنـدما تحتـل النسـاء مواقـع ذات سـلطة فـإنهن يتمتعن مـع ذلـك بقـدر أقـل من السلطة عن الرجال سواء في موقع الإدارة أو المهنة أو الأعمال الدنيا.

وفي ختام هذا الفصل تؤكد المؤلفتان على أن التحسن في حصول النساء والأقليـات على وظائف تتمتع بقدر من السلطة هو تحسن لا يطرأ تلقائيًا بل يحدث نتيجـة لتضـافر الجهـود الحكوميـة ومجموعـات الضـغط ودور المؤسسـات في تحقيـق العدالـة في فـرص العمـل والترقي بالنسبة لكل العاملين والعاملات بلا تمييز.

أما الفصل السادس فيدور حول "التفاوت في الأجـور بين الجنسـين"، حيث يشـير التـاريخ الغربي إلى أن بدايات التفرقـة بين الجنسـين في الأجـور تعـود في الوثـائق التاريخيـة إلى القرن الرابع عشر، العصر الحالي فيتضح في المكافآت الإضافية والمعاشـات والتأمينـات. ويورد الكتاب مجموعة من التفسيرات لتلك الفجوة بين أجور الرجال والنساء والتي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

1- إنتاجية العمال، حيث إن زيادة الإنتاج هي سبيل زيادة الأجر، وبالتالي فإن أجـر الرجـال لا يفوق أجر النساء سوى بسبب كون إنتاجية الرجال تفوق إنتاجية النساء.

2- الوقت الذي يتم قضاؤه في العمل، حيث يوجد سببان رئيسيان يزيدان من الوقت الذي يقضيه الرجال مقارنة بالنساء في العمل:تحمل النساء مسئولية رعاية الأطفال وغيرها من الأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر، وقصر بعض الأعمال على الرجال دون النساء وخاصة تلك الأعمال التي تتطلب قضاء ساعات طويلة في العمل.

3- المهارة والجهد والتعليم والخبرة، وهي كلها كما يشير الكتاب مبررات أكثر منها عناصر حقيقية تفسر التفاوت بين الجنسين في الأجور، وذلك مع ما يتمـيز بـه الرجـال من فـرص أكبر لاكتساب تلك القدرات نظرًا لعـدم تحملهم أعبـاء إضـافية. وتؤكـد المؤلفتـان على أن الدولة مسئولة عن توفير برامج التدريب المدعومة من الحكومة لتنميـة مهـارات وخـبرات العاملات والعاملين بما يضمن استمرارهم واستقرارهم في العمل.

وتختتم المؤلفتان الكتاب بفصل عن "العمل بأجر والعمل الأسري"، حيث تستهلانه بمدخل تاريخي يوضح التداخل بين حياة البيت والعمـل في الماضـي، حيث كـان مكـان العمـل هـو نفسه مكان الحياة الأسـرية، وهـو الأمـر الـذي مـا زال ينطبـق على كثـير من المجتمعـات النامية التي تكون فيها البيوت والمزارع هي حـيز العمـل الاقتصـادي. أمـا في المجتمعـات الصناعية الحديثة فإن العلاقة بين البيت والعمل هي علاقة صراع في الأساس.

إن كلا من الأعمال المنزلية والعمل الوظيفي يتطلب قدراً بالغًا من الجهد والالـتزام، حيث يستغرق العمل الوظيفي حوالي 25٪ من الأسبوع ذلك بخلاف الوقت الذي ينقضي في الإعداد للعمل وما يضيع في المواصلات. كما يجد الكثيرون من العاملين والعاملات أنفسهم مسئولين عن رعاية أطفالهم أو والديهم المسنين أو غيرهم من أفراد الأسرة. وفيما يتعلق بالمجتمع الأمريكي يتضح الصراع بين البيت والعمل في ثلاثة أوجه مهمة تتمثل في النقاط التالية:

أولاً: نقص الوقت ، حيث يعاني كثيرون في المجتمع الأمريكي من ضيق الوقت اللازم لمواجهة متطلبات العمل الوظيفي والعناية بالأسرة، وهي مشكلة تقل حدتها في الأسر التي يقلل فيها أحد الجنسين من التزاماته أو التزاماتها الوظيفية، حيث تصل نسبة النساء غير المتفرغات للعمل الوظيفي (أي العاملات نصف الوقت أو جزء من الوقت) إلى نسبة 35% من النساء في سن العمل.

ثانيًا: رعاية الأطفال والمسنين، حيث يتزايد لجوء الأمهات إلى دور الحضانة التي تتولى رعاية أطفالهن أثناء وجودهن في العمل، وخاصة مع ما تشهده المجتمعات الحديثة من تراجع دور أفراد العائلة والأقرباء في رعاية أطفال العائلة. وهو ما ينطبق بالمثل علي رعاية المسنين من أفراد العائلة بسبب ظروف الحياة الحديثة ومتطلبات العمل الوظيفي.

ثالثًا: تداخل العمل مع البيت، حيث تؤثر الظروف الأسرية في أوضاع العمل، حيث إن بعض المواقف الطارئة مثل مرض أحد الأطفال أو الزيارات إلى الأطباء أو اجتماعات مجالس أولياء الأمور في المدارس تستقطع جزءًا من وقت العمل. وكذلك تشغل أعمال الوظيفة جزءًا من الوقت المخصص للحياة المنزلية، حيث لا يمكن الفصل بين البيت ومكان العمل في العصر الحالي مع تزايد الأعمال الوظيفية التي تتم متابعتها من البيت بواسطة تكنولوجيا الاتصالات بما تمثله من سلاح ذي حدين.

إن محاولات فك الاشتباك بين البيت والعمل تركز على المشاكل المتعلقة بالجمع بين مسئوليات الأسرة والوظيفة. ويورد الكتاب مجموعة من الطرق التي يلجأ إليها الأفراد ويتيحها أصحاب العمل والحكومات للتعامل مع تلك القضية، وهي أساليب يمكن إيجازها في النقاط التالية.

أولاً: الحلول الفردية. إن غالبية العاملين والعاملات يعتبرون تلك المشكلة مسألة شخصية، وبالتالي نسمع عن محاولات الأفراد إحداث "توازن" و"توافق" وتعامل مع متطلبات البيت والعمل. ويلجأ البعض إلى الالتزام بمسئوليات العمل على حساب متطلبات الحياة الأسرية، وهو ما يتمثل في المجتمع الأمريكي في لجوء النساء إلى تأجيل الزواج والإنجاب وتقليل عدد الأطفال، مما أدى إلى انخفاض معدلات الخصوبة انخفاضاً ملحوظاً.

كما تلجأ الفئات القادرة إلى الاستعانة بأفراد من الطبقات الأدنى للقيام ببعض أعباء المنزل مقابل أجر. في حين تلجأ نساء أخريات إلى عدم التفرغ للوظيفة ويعملن جزءاً من الوقت مقابل أجر وذلك لمواجهة عبء الجمع بين البيت والعمل. وتشير الإحصائيات إلى أن نسبة 50% من النساء العاملات يعملن جزءاً من الوقت في حين لا ينطبق هذا الأمر سوى على 25% من الرجال العاملين (طبقًا لإدارة الإحصاء في الولايات المتحدة الأمريكية عام 2000)، وهو ما ينعكس بدوره سلبيًا على دخل المرأة وصعودها الوظيفي.

ثانيًا: برامج يدعمها أصحاب العمل. ففي كثير من الشركات والمؤسسات في أمريكا وعلى مستوى العالم قام أصحاب العمل بإيجاد طرق للتعامل مع مسئوليات الموظفين والموظفات الأسرية، ومنها:

1- إقامة دور حضانة لأطفال العاملين والعاملات في تلك المؤسسات.

2- تطبيق قدر من المرونة في مواعيد العمل بحيث يتمتع العاملون والعاملات بقدر من المرونة والتحكم في تحديد مواعيد العمل، وهو ما يحدث أساسًا في الوظائف الإدارية والتنفيذية.

إلا أن الملاحظ أن الفئات الأكثر استفادة من تلك البرامج هم العاملون والعاملات في المناصب الإدارية والمهنية دون أن تتمتع العاملات والعاملون غير المتفرغين (أي العاملون نصف الوقت أو بالساعة) بتلك الامتيازات. بل إن غالبية الشركات والمؤسسات الصغيرة لا تقوم بتوفير تلك الفرص للعاملين والعاملات فيها لأسباب مادية. وبالتالي فإن برامج أصحاب العمل لا تقدم حلولاً لمشكلة الجمع بين مسئوليات البيت والعمل سوى لفئة محدودة من العاملات والعاملين المحظوظين.

ثالثًا: البرامج التي تدعمها الحكومات. فقد تناولت بعض الدول مشكلة الاشتباك بين متطلبات البيت والعمل بمساعدة العاملات والعاملين على الالتزام بمسئولياتهم على صعيدي الأسرة والوظيفة، وخاصة في الدول الأوروبية، حيث نصت القوانين في ألمانيا والسويد على حق النساء في إجازة الوضع منذ نهايات القرن التاسع عشر وأعقبتهما فرنسا في بدايات القرن العشرين، بينما لم يتم إقرار هذا التشريع في أمريكا سوى في عام 1993، وترى المؤلفتان دور الأيديولوجيا السائدة في هذا التفاوت بين أوروبا وأمريكا، حيث تؤمن العقلية الأوروبية بمسئولية الدولة والمجتمع عن الأجيال الجديدة بينما تراها العقلية الأمريكية مسألة فردية.

ويتمثل دور الدولة في صياغة تشريعات قانونية تنص على إجازات مثل إجازة رعاية الأسرة أو إجازة رعاية الطفل. ويشير الكتاب في هذا الصدد إلى أن القوانين لا تنص على حق النساء فقط في تلك الإجازات، بل هي حق لأي من الجنسين. ولكن الواقع يشير إلى أن غالبية المطالبين بهذه الإجازات هن من النساء، بما يؤدي إلى خروج النساء من القوى العاملة لعدة سنوات من مجموع سنوات العمل.

وختامًا أود أن أشير إلى أهمية وضع هذا الكتاب في سياق علاقات العمل والجندر على مستوى واقعنا المحلي، والتوقف أمام أوجه التشابه والاختلاف. فمع تركيز الكتاب على المجتمع الأمريكي وتقديمه أمثلة من دول أوروبا الغربية، من الملاحظ أنه يتجاهل تجربة الدول الاشتراكية وما حققته من مكاسب للنساء العاملات ، وهي المكاسب التي تبنتها قوانين العمل في كثير من دول العالم وتسعى النقابات إلى الحفاظ عليها بل وفرضها حتى في أمريكا حاليًا، رغم ما تواجهه من صعوبات مع تفشي مبادئ الرأسمالية القائمة على تحقيق أكبر قدر من الربح بأقل تكلفة. ويؤكد الكتاب في متنه وختامه على أهمية دور الحكومات في سن القوانين والتشريعات التي تضمن المساواة بين الجنسين في ظروف العمل والأجر، مع رفض الكتاب لجميع المقولات التي يتم سوقها لتبرير التمييز بين الرجال والنساء على أساس الجنس، مع تأكيد المؤلفتين أيرين بادافيتش وباربرا ريسكين على أن من حق النساء التمتع بالتسهيلات كافة للقيام بمسئولياتهن الوظيفية والأسرية دون أن ينعكس ذلك بالسلب على أجورهن وفرصهن في الحصول على العمل

والترقي فيـه، ودون أن يـؤثر في نصـيبهن من التأمينـات والمعاشـات. كمـا أنـه من المهم التأكيد على أن الأمومة ليست مسألة شخصية بل هي مسئولية جماعية، وبالتـالي لا يجـوز عقاب النساء العاملات وظيفيًا بسبب تفرغهن لرعاية أبنـائهن وقيـامهن بالأعمـال الأسـرية التي قد تفوق في أهميتها الأعمال الوظيفية في حاضر ومستقبل المجتمع. وكمـا رأينـا في الكتاب فإن النموذج الأمريكي هو أبعد مـا يكـون عن النمـوذج العـادل في تطـبيق وتقـنين علاقات العمل بين الرجال والنساء. وبالتـالي لابـد من مقاومـة كـل محـاولات فـرض ذلـك النمـوذج على مسـتوى العـالم وفي مجتمعنـا، حيث إنـه نمـوذج لا يضـع اعتبـارًا للجـوانب الإنسانية ويقوم على التمييز تبعًـا لقيم الربحيـة وتحقيـق مكاسـب رأسـمالية على حسـاب الأفراد وخاصة النساء.

الهوامش:

(*)Irene Padavic and Barbara Reskin, Women and Men at Work (Thousand Oaks. London and New Delhi: Pine Forge Press, 2002).

المرأة المعولمة.. تقارير حول مستقبل من عدم المساواة

:The Globalized Woman

Reports From a Future of Inequality

عرض: نولة درويش

صدر هذا الكتاب لأول مرة عام 2000 لكاتبته كريستا ويشتريش؛ وهي إعلامية حرة، تعمل للصحافة المكتوبة وللإذاعة؛ كما أنها مستشارة للمشروعات المتعلقة بالنساء والسياسات الخاصة بالنوع. يتكون الكتاب من 180 صفحة من القطع الصغير، تضم مقدمة وستة فصول، بالإضافة إلى ببليوجرافيا مختارة وملحق. ويقوم الكتاب بالتدليل على كيفية تحول النساء على مستوى العالم من ينتمون إلى فئة "تحت الطلب" في سوق العمل؛ وهو يقدم لنا خليطًا من دراسات الحالة، والأمثلة، والاقتباسات التي تصور بعض أشكال الواقع القاسي. تنظر المؤلفة إلى النساء في أرجاء العالم لتبرز لنا كيف انقلبت حياتهن رأسًا على عقب كنتيجة للتصنيع في الجنوب، والعودة إلى العمل المنزلي في الشمال. كما نرى من خلال الصفحات الآثار المدمرة على امتداد البلدان لسلطة الشركات عابرة الجنسيات على حياة النساء.

تشير لنا مقدمة الكتاب أنه على الرغم من احتمال التداعيات السلبية للعولمة على حياة النساء، فإن أوضاعهن لا تحظى باهتمام كبير فيما يتعلق بآثار التطورات العالمية على حياتهن وظروف عملهن. ومن الملاحظ أن هناك اتجاهات متوازية عبر البلدان والحضارات تجعل حياة النساء وظروف عملهن متشابهة بطريقة متنامية، فمع انتشار معدلات أكبر من العمل في صفوفهن، تحصل النساء على وظائف غير آمنة، بأجور منخفضة، كما يواجهن مشاكل اجتماعية أكبر، ومجالات منافسة أوسع، ومظاهر من العنف المبنى على التمييز بين الجنسين... إلخ. وفي حين يتم تضمين النساء في الاقتصاد والسوق العالمي، فإنه يتم تهميشهن في الوقت نفسه. وهو ما يضع النساء في إطار العولمة ما بين الانجذاب للأسواق الاستهلاكية المتخمة، وتدهور الأمان الاجتماعي؛ كما يضعن بين التطلع لفرص عمل جديدة، والوقوع فريسة للاستغلال باعتبارهن مصدراً متاحًا للأعمال الشاقة؛ وأخيرًا، يجدن أنفسهن بين البحث عن هويات ثقافية جديدة وشبكات اجتماعية من جهة، والنزعات الفردية والتنافسية من جهة أخرى.

بعنوان "حزام النقل العالمي"، يشير الفصل الأول إلى أن المزايا المقارنة للاقتصاد التصديرى الجديد تتسم بانخفاض الرواتب، وغياب المزايا الثانوية، وضعف النقابات العمالية، وتوافر سلسلة قوية من الحوافز الضريبية والاستثمارية. وقد تم اعتبار النساء أهم مورد طبيعي يغذى هذا التوجه؛ فقد بلغت النساء ما بين 70 % إلى 90 % من إجمالي قوة العمل المرتبطة بمصانع التصدير في البلدان النامية. ويصح ذلك منذ بداية مرحلة الرأسمالية في إنجلترا وألمانيا وحتى يومنا هذا؛ حيث ارتبطت العمالة النسائية في كل مكان بالإنتاج المكثف. وبناء على ذلك، تم تقديم صورة النساء على أنهن الفائزات بفرص العمل في السوق العالمي المندمج، مع قيام الأمم المتحدة بالحديث عن "تأنيث التوظيف". هذا، في حين دفعت النساء ثمنًا باهظًا ، تجلى في ظروف قاسية للعمل، والاستمتاع بحقوق محدودة، ورواتب منخفضة، وغياب التأمين الاجتماعي، أو سبل كسب العيش المستدامة. وكلما تعمقت تلك الضغوط عليهن، أصبحت النساء أكثر استعدادًا

للقبول بظروف العمل الجائرة. لماذا يعد العمل منخفض الأجر للنساء في كل مكان هو السبيل للانطلاق في السوق العالمية؟ لقد تم تبرير الرواتب الضئيلة، وسهولة التخلص من العمالة النسائية، بالأسطورة الأبدية بأن الرجال هم الذين يكسبون العيش لأسرهم، وأن النساء ليسوا سوى كاسبات إضافيات للعيش. يقدم لنا هذا الفصل أمثلة من آسيا، مع التركيز على بلدان مثل بنجلاديش، والصين، وتايلاند؛ كما يشير إلى بلدان من مناطق أخرى من العالم النامي، مثل المغرب أو المكسيك. وهو يبرز الاستغلال الذي يتعرض له العمال المهاجرون - بصفة عامة - في العالم المتقدم، والنساء المهاجرات بصفة خاصة. مع انتشار ظاهرة العمل من المنزل في صفوفهن. تتساءل المؤلفة: هل هذا العمل يساهم في تحرير النساء أم أنه عبارة عن عمل بالإكراه؟ وهي تذهب إلى أن هذا العمل لا يؤدى إلى تمكين النساء؛ فكثيرًا ما تخفق النساء في التحكم في الدخل الذي يحصلن عليه؛ كما يحجم الرجال عن المشاركة في الأعباء المنزلية ؛ وكثيرًا ما يتوقف الرجال عن العمل حينما يكون هناك مصدر للدخل متوافر من خلال عمل المرأة. وتتسبب الأعمال القاسية التي يقمن بها في إضعاف صحتهن، وإرهاقهن جسديًا ونفسيًا. وبالإضافة، ليس هناك ما يشير في أي مكان، إلى أن عمل النساء قد ساهم في تغيير الاستراتيجيات والسياسات الأسرية. تصل المؤلفة إلى الاستنتاج بأن الصناعة الموجهة للتصدير والنمو الاقتصادي لا تمنح النساء مستقبلاً آمنًا، أو القدرة على التغلب على الفقر بطريقة مستدامة. كما تنهي هذا الفصل بأهمية بروز أشكال وآليات جديدة لقضية التضامن الدولي للنساء في إطار السوق العالمي.

في الفصل الثاني بعنوان "عالم الخدمات" تعتبر المؤلفة أن مجتمع ما بعد الصناعة هو مجتمع الخدمات الذي يعد على امتداد العالم مجالاً للنساء. هل يعني ذلك أن مجتمع الخدمات يمكن أن يمثل الأمل الكبير كي تحصل النساء على المساواة؟ تلاحظ المؤلفة أن المهن ما زالت مقسمة على أساس الجنس؛ وتقدم لنا روسيا مثالاً على ذلك حيث كانت تحتل النساء حتى الثمانينيات نسبة كبيرة من المهن التي تتطلب مهارات عالية في مجالات العلوم الطبيعية والهندسة؛ ولكنهن دفعن – بعد انهيار الاتحاد السوفيتي – إلى إعادة التأهيل للعمل كمصففات للشعر، و أخصائيات تجميل، وسكرتيرات. كما يؤكد هذا الفصل أن مستقبل العمل المأجور في مجال الخدمات – كما هو في القطاعات الإنتاجية – يتمثل في إضفاء الطابع غير الرسمي والمرونة. وتعد النساء رائدات في أشكال العمل الجديد المرن؛ إلا أن مصير الرجال سيكون مماثلاً في عصر العولمة. وتقص لنا المؤلفة النكتة التالية: حينما أعلن الرئيس الأمريكي السابق كلينتون في إحدى حملاته الانتخابية أنه خلق 8 ملايين فرصة عمل جديدة، علقت إحدى النساء قائلة: "نعم، وقد حصلت على ثلاث فرص منها". فالواقع أن هناك 3.6 مليون امرأة في الولايات المتحدة الأمريكية مضطرة إلى العمل في أكثر من وظيفة لأن وظيفة واحدة غير كافية للعيش. وتمثل النساء في قطاع الخدمات نموذج "المساعدة المؤقتة"، التي يتم استدعاؤها في أوقات ازدحام السوبر ماركت. تشير لنا المؤلفة إلى ملايين النساء اللاتي يعملن لحسابهن، وهو الأمر الذي يقلل من فرص تعميق التضامن فيما بينهن. هذا العمل الحر يتضمن أشكالاً من العمل المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات، والأنماط الحديثة في سوق العمل العالمي، مثل أعمال الحاسب الآلي. إلا أن أغلبية المبرمجين، ومحللي الأنظمة والمديرين من الذكور.

تحت عنوان فرعي "في اتجاه مجتمع الذاتية"، تحدثنا المؤلفة عن الاتجاه العالمي المتصاعد للخدمة الذاتية؛ وهي تتوقع أن يتمكن العملاء في المستقبل القريب القيام بأنفسهم باحتساب ما اشتروه من المحلات، والدفع مباشرة في صندوق أو ما شابه ذلك؛ وإما ابتياع احتياجاتهم عن طريق الإنترنت. وبالتالي سيتحول السوق إلى سوق إسمى؛ كما سيؤدي ذلك إلى التقليل من فرص العمل. في الفصل نفسه، تحدثنا المؤلفة عن عاملات

النظافة ؛ تلك المهنة التي أصبحت أكثر فأكثر مؤنثة، وتخص المهـاجرات في المقـام الأول في البلدان الصناعية. وهي ترى أنـه طالمـا ظلت هـؤلاء النسـاء يكسـبن أكـثر من العمـل كخادمات منازل في الخارج، أو كعاملات نظافة، مقارنـة بـالأجور الـتي يحصـلن عليهـا من العمل كمعلمات في بلـدانهن، سيسـتمر الميـل في صـفوفهن إلى تـرك الـوطن والهجـرة للعمـل في هـذه المهن المتدنيـة. ثم تنتقـل إلى مـا يسـمى بتجـارة الرقيـق الأبيض؛ أي استغلال أجساد النساء؛ وتقدم لنا أمثلة متعددة من جميع مناطق العالم النامي، ومن بعض بلدان أوروبا الشرقية. وتلاحظ أن أكثر من 75% من العـاهرات في ألمانيـا أجنبيـات. كمـا تشير إلى أن تكنولوجيا الاتصال الحديثة قد سـاهمت في توسـيع هـذه الأسـواق الـتي تبـاع فيها الأجساد النسائية.

في الفصل الثالث "وسائل العيش"، وتحت عنوان فرعى "الأرض للرجل والعمل للنساء"، تحدثنا المؤلفة عن محدودية ملكية النساء للأرض على الـرغم من أنـه في حالـة أفريقيـا - على سبيل المثال - تقوم النسـاء بنسـبة 75% من الأعمـال الزراعيـة؛ هـذا بالإضـافة إلى الأعباء المنزلية الأخرى. ثم تقول لنا المؤلفة تحت عنـوان فـرعى آخـر "الجـوع والتجـارة" فكرة بديهية، وهي أن وجود غذاء كاف في بلد ما ليس معنـاه بالضـرورة أن الجميـع يأكـل هنـاك طعامًـا صـحيًا؛ ذلـك أن توزيـع التمـوين يتم من خلال عمليـات التصـفية والغربلـة الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية؛ أي القدرة الشرائية، والطبقة الاجتماعية، ووضع النساء داخل الأسرة. وفقًا لمنظمة الغـذاء العالميـة، ينتمي أغلبيـة الـ 790 مليـون شـخص حـول العالم الذين لا يحصلون على الطعـام الكـافي إلى إحـدى الفئـات الثلاث التاليـة: الأطفـال تحت سن خمس سـنوات، وخاصـة الإنـاث؛ والنسـاء في سـن الإنجـاب، وخاصـة الحوامـل والحاضنات؛ والأسر ذات الدخل المنخفض، خاصة تلك التي تعولها نساء.

ثم تنتقل بنا إلى المأكولات الجاهزة والوجبات السريعة التي أصبحت أكثر فأكثر ذات طلب دولي، كجزء من الصناعة العالمية؛ لقد أصبحت هذه النوعية من الأغذية تنافس النساء في السعي للحصول على الدخل، والذي كان يتكون شق كبير منه من إنتاج الوجبات الخفيفـة؛ وهو ما يترتب عليه نتيجتان خطيرتـان بالنسـبة للنسـاء: (1) عمليـة من الـتركز الاقتصـادي التي كثيرًا ما تقذف النساء خارج مجال إنتاج وبيع الطعـام؛ (2) نـوع من التصـنيع بـالإكراه الذي يحول مكونات الغـذاء إلى سـر صـناعي، ويـؤدي إلى تنميـط العـادات الغذائيـة. وهي تشير إلى أن 70% من الغذاء الذي تسـتهلكه أوروبـا أصـبح بين أيـدى ثمـان شـركات تقـع على رأسها "نسـتله"، و "كـادبورى"، و "شـويبس"؛ وهـذه الشـركات تـوفر كـل مـا يـدخل الجهاز الهمضي للبشر والحيوانات، بدءًا من وجبات الرضع وصولاً إلى أكل الكلاب. وتحدثنا المؤلفة تحت أحد عناوينها الفرعية "لمن تنتمى هذه البذور؟" عن أن الفلاحات كن تاريخيًـا مسئولات عن البذور باعتبارهـا مفتـاح الأمن الغـذائي؛ فهن اللاتي كن يضـعن جانبًـا أفضـل البـذور بعـد الحصـاد لاسـتعمالها للزراعـة في الموسـم التـالي. إلا أن مـا يسـمى بـالثورة الخضراء التي بدأت منذ 30 سنة قد انطلقت عملية البحث عن أفضل البـذور، واقتناصـها، مـع الاسـتمرار في تحويـل الجنيـات من الجنـوب إلى الشـمال؛ وهي العمليـة الـتي بـدأها الحكام الاستعماريون، والتي حدثت بدون مقابـل، أي أنهـا عبـارة عن عمليـة اسـتيلاء على الملكية الفكرية والمادية لأهل الجنوب. وبالتالي، فإن التكنولوجيـا الجينيـة أصـبحت عـاملاً يحط من قدر معلومات ومعرفة فلاحات الجنوب، ويسلب أدوارهن كحارسات لتلك الثروة. وكخطوة لاحقة للتكنولوجيا الحيوية، تفيدنا المؤلفة بأننا متوجهون نحو عصر اقتصاد الخليـة البشرية؛ وهو ما يتعلق بالاتجاهات المتنامية لتسليع الجسد البشـري، مثـل اسـتعمال خلايـا البويضات، والحامض المنوي؛ كما أصبح التخصيب من المجالات الآخذة في النمو. وبالقـدر نفسه الذي تكتسب فيه الهندسـة الوراثيـة المشـروعية مجـال الزراعـة كذريعـة لمكافحـة الجوع، يتم التغني بالتكنولوجيا الإنجابية تحت شعار معالجـة العقم. وهـو مـا يجعـل النسـاء

مجرد حقل لنمو المواد الخام. تشير هنا المؤلفة إلى أنه منذ انعقاد مؤتمر السكان والتنمية بالقاهرة (1994)، تصاعدت المطالب المتعلقة بحماية الحقوق الإنجابية للنساء، وحرية اختياراتهن، واستقلاليتهن. غير أن الدراسات الخاصة بكيفية تحقيق ذلك تركز على تعظيم فعالية التكنولوجيا بدلاً من التركيز على احتياجات النساء.

يبدأ الفصل الرابع بعنوان "كنّاسة التكييف الهيكلي أو تأنيث الأمن الاجتماعي" بالإشارة إلى أن النساء يحصلن على ما يوازى ثلث أجر الأعمال التي ينجزونها، بينما يظل الثلثان الباقيان مهملان وخارج نطاق الإحصائيات الرسمية. أما فيما يتعلق بالرجال ، فالنسبة المقابلة شبه معكوسة. فلو تم ترجمة جميع الأعباء الأسرية، ورعاية الأطفال، إلى وظائف مدفوعة الأجر لأصبح حجم تلك الوظائف يفوق إجمالي الوظائف التي تشغلها النساء في سوق العمل الرسمي. ويخصص الجزء الأهم من العمل غير مدفوع الأجر للنساء، وكأن هناك قانون طبيعي يقول إن هكذا ينبغي أن تكون الأمور. تسمى عالمة الاقتصاد إنجريد بالمر هذه الظاهرة بالضريبة الإنجابية التي تفرضها المجتمعات على النساء. وهكذا تقوم النساء - من خلال هذا العمل المجاني الذي لا يحصل بصفة عامة على إجازات – بتغذية اقتصاد السوق الذي يعمل هو نفسه وفقًا لمبادئ مختلفة؛ حيث إن هذا الاقتصاد الرعائي لا يتجه إلى تحقيق المكاسب، والأرباح، بل إلى الرفاهية، والأمان الاجتماعي، والبقاء على قيد الحياة. وعلى الرغم من وجود اتجاهات على مدى عقود تميل إلى التقليل من حجم عمل النساء غير مدفوع الأجر الذي أصبح هينًا بسبب دخول التكنولوجيا في الأعمال المنزلية، خاصة في البلدان الصناعية، والفرضية العامة المتعلقة بدور الدولة الراعية في الغرب، والأنظمة المخططة في الدول الاشتراكية، في تقديم المهام الاجتماعية إلا أن هذه الاتجاهات أخذت اليوم اتجاهًا عكسيًا؛ فأصبح المرادف للترشيد هو تحويل العمل المأجور إلى عمل غير مأجور (مثل إدخال آلات الصرف الآلى لعملاء البنوك ، إلخ...)، كما تبرز المؤلفة كيف ازدادت الأعباء الأسرية على النساء مع تراجع الدول عن تقديم الخدمات الخاصة برعاية الأطفال في سن ما قبل المدرسة؛ إذ تشير إلى أن عدد الأوروبيات المندرجات في وظائف مدفوعة الأجر أعلى في البلدان التي تقدم أفضل رعاية للأطفال. وبذلك، تضطر كثير من النساء إلى الخروج من سوق العمل، ولو وقتيًا. ومع تضييق أسواق العمل، تزداد صعوبة عودة النساء إليها، وهكذا يمثل كل طفل جديد خطرًا على إمكانات الانتماء لسوق العمل؛ وهو الخطر الذي لا يتساوى فيه الرجال والنساء؛ ويعد من الأسباب المهمة التي تساهم في استمرار تقسيم العمل على أساس النوع. كما تشير إلى تداعيات انسحاب الدولة الراعية على حياة النساء؛ وهو ما بدا في بلدان مثل الولايات المتحدة وإنجلترا على أيدى ريجان وتاتشر. تعاني النساء بطريقة مضاعفة بسبب أزمة الأنفاق العام: فهن يشكلن من ناحية أغلبية من الحاصلين على إعانات البطالة التي أصبحت تنقطع بعد فترة معينة؛ كما أن أمامهن فرص عمل أقل نتيجة لاستقطاع الخدمات العامة نظرًا لأن الدولة تمثل أكبر رب عمل، وأن الأنشطة الاجتماعية والتعليمية هي أهم المجالات لعملهن. انتقالاً إلى أوضاع مصر، حيث كانت الدولة منذ الخمسينيات أهم جهة لتوظيف النساء، أصبحت الحكومة تتجه إلى بيع مؤسساتها في البورصة. وتقول المؤلفة إن 14 ٪ فقط من النساء الناشطات اقتصاديًا يعملن في القطاع الخاص؛ وكما هو الحال بالنسبة لجميع الأماكن الأخرى، تتركز عمالة النساء في الوظائف منخفضة الأجر، التي لا توفر فرصًا للتدريب والترقي. كما يعتبر أصحاب العمل أن الأمومة ورعاية الطفولة أمور مكلفة؛ وهو ما يجعل 17٪ فقط من إعلانات العمل في الجرائد موجهة إلى النساء. كما تقل فرص عمل النساء في الزراعة، بينما كن يعملن تقليديًا في المهام الموسمية. فمع هجرة أعداد كبيرة من الرجال في السبعينيات إلى دول الخليج، قامت النساء والأطفال بحل محلهم في الحقول؛ ولكن، عندما عاد الرجال الثمانينيات، انخفضت عمالة النساء؛ كما مثلت الميكنة الزراعية عائقًا وقف أمام حصول النساء على فرص العمل. ونقلاً عن

إحصائية مصرية، تؤكد المؤلفة وجود علاقة سببية واضحة بين الفقر والنوع فيما يتعلق بالأسر التي تعولها نساء؛ إذ يعيش 65% من أفراد تلك الأسر تحت خط الفقر مقارنة بنصف هذه النسبة في الأسر التي يعولها رجال. ويدفع الفقر هؤلاء النساء إلى قبول أي نوع من أنواع العمل؛ إذ أن العمل أصبح أمراً ألزاميًا بالنسبة إليهن، ولا يعد فرصة؛ كما أنه لا يمثل وسيلة لتحقيق النفس. ذلك أن الفرص المتاحة أمامهن تتراوح ما بين الخدمة في المنازل والبيع في الشارع. ثم تنتقل بنا المؤلفة إلى مثال بيرو حيث أعلن الرئيس في صيف 1990 عن تبنى سياسات التكييف الهيكلي؛ وفقًا للتقديرات في منتصف عام 1991، وجد أن 83% من السكان أصبحوا غير قادرين على تناول ما يكفي من السعرات الحرارية والبروتينات. لعبت النساء دورًا مهمًا أمام هذا الوضع؛ فقمن بافتتاح المطابخ الشعبية لإمداد الناس بالطعام. تستنتج المؤلفة أنه كلما تراجعت الدولة عن توفير الخدمات الاجتماعية، تقوم مجموعات من المجتمع المدني بتولي أمور المجتمع، وخاصة النساء المتطوعات. غير أن مزيدًا من هؤلاء النساء القائمات على المطابخ الشعبية اضطررن خلال السنوات الأخيرة إلى البحث عن مصدر للدخل في القطاع غير الرسمي لأن أزواجهن فقدوا وظائفهم؛ كما أن هناك تناميًا في أعداد النساء المقيمات بمفردهن.

لقد لاحظت منظمة اليونيسيف منذ عام 1983 أن النساء والأطفال هم – بصفة خاصة – الذين يدفعون ثمنًا اجتماعيًا باهظًا نتيجة لبرامج التكييف الهيكلي. وعلى الرغم من أن تلك السياسات قد تكون حققت بعض الإنجازات على المستوى الاقتصادي الكلي، فإنها كانت عبارة عن وصفة مرة بالنسبة للأسر الفردية. وقد دفعت النساء الثمن من خلال القيام بأيام عمل مدتها أطول وأكثر قسوة بسبب الانتقال من المجال الاقتصادي الأوسع إلى مجال اقتصاد الإعاشة غير مدفوع الأجر.

تحت عنوان فرعى "الألعاب البهلوانية من أجل البقاء"، تحدثنا المؤلفة عن الازدواجية المتعمقة في حياة المدن، حيث توجد جنبًا إلى جنب الأحياء الراقية والعشوائيات، والتي نرى فيها أولاد الذوات وأولاد الشوارع. ومع الانخفاض الفعلي للدخول، وتقهقر مستوى الخدمات التعليمية والصحية، تقوم النساء بتعبئة طاقاتهن من أجل الحصول على دخل بسيط إضافي من القطاع غير الرسمي؛ ويكون ذلك إما من خلال طهي الفول لعمال البناء، وعرضه عند مواقع العمل، أو خدمة هؤلاء في الحانات خلال الأمسيات، كما أنهن يقتطعن من النفقات بطرق متعددة، مما يجعل عملهن غير المأجور أكثر كثافة وثقلاً؛ فعلى سبيل المثال، ينتقلن مشيًا على الأقدام بدلاً من ارتياد المواصلات العامة. وتقوم المجموعات النسائية بدور مهم في صفوف المجتمع المدني من أجل سد الفجوات المترتبة على انسحاب الدولة؛ وتتراوح هذه القوى ما بين مجموعات تطوعية غير رسمية تنشط في والعشوائيات، ومنظمات غير حكومية كبيرة تتلقى التمويل من المانحين الأجانب. تشير أيضًا المؤلفة إلى ردود أفعال الرجال أمام هذا الإحساس الجديد بعدم الأمان، والذي يتجلى في تصاعد العنف الأسرى؛ كما أن التحرش الجنسي من الأمور الشائعة في أماكن العمل.

وفقًا لتقديرات منظمة الصحة العالمية، أصبحت اليوم معدلات وفيات الأطفال في كل من الصين، والهند، وكوبا أعلى مما كانت عليه في التسعينيات؛ ولم تتحسن الأوضاع على الإطلاق فيما يتعلق بـ 51 بلدًا آخر. كما تستنتج الشبكة العالمية للنساء من أجل الحقوق الإنجابية أن الصحة لم تعد تعتبر حقًا من حقوق الإنسان، بل أصبحت خدمة يمكن بيعها وشراؤها في السوق. وقد أدى هذا الوضع إلى وجود عالمين متناقضين تمامًا في مناطق مثل أفريقيا؛ حيث يرسل الأغنياء أطفالهم إلى المدارس الخاصة والجامعات الأجنبية، ويذهبون إلى الطبيب الخاص أو إلى المستشفى الخاص؛ هذا في حين يعمل الموظفون

التابعون للنظام العام بلا حماس نظرًا للظروف الصعبة المحيطة بهم، والتي تدفعهم باستمرار إلى البحث عن مصادر إضافية للدخل. يبرز من تحليل الإجراءات الاجتماعية المصاحبة - افتراضًا - لسياسات التكيف الهيكلي في زمبابوى أن الرجال هم الذين يستفيدون أساسًا من الدعم؛ حيث يذهب معظم التمويل إلى برامج التوظيف الخاصة بالقطاع العام؛ كما بلغ المستفيدون من الرجال في بوليفيا نسبة 99 ٪، مع 84% في حالة الهند. والواقع، أن أموال الدعم الاجتماعي غالبًا ما لا تصل إلى أفقر فئات المجتمع. أحد أسباب ذلك هو الفرضية بأن الدعم ينبغي أن ينبع من الطلب؛ وهو ما لا تستطيع التعبير عنه تلك الفئات، إما بسبب نقص المعلومات، أو للإجراءات المعقدة المطلوبة، تبلغ النساء 70 ٪ من أفقر فقراء العالم؛ وتتفاقم أمامهن مخاطر التعرض للفقر نتيجة للحقوق المنقوصة تقليديًا، إلى جانب التهميش المصاحب لأشكال التنمية الجديدة. يكمن السبب الأساسي لتأنيث الفقر في التناقض الوارد بين أعباء العمل الثقيلة والدخول المنخفضة؛ ويظهر هذا التباين بمزيد من الوضوح في حالة النساء المعيلات لأسر (35%على مستوى العالم). وفقًا لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تغيرات خريطة الفقر بسرعة منذ الثمانينيات؛ إذ تتعرض النساء، والأطفال، والمسنون، لخطر الفقر أكثر من الرجال؛ وينطبق الأمر نفسه على سكان المدن أكثر من سكان الريف، وعلى الأفريقيين أكثر من الآسيويين. لقد تكثف الاستقطاب الاجتماعي في عديد من البلدان؛ وأصبحت الفجوة بين الأغنياء والفقراء أوسع في كل من البرازيل، وجواتيمالا، وغينيا بيساو، والولايات المتحدة الأمريكية.

نصل إلى الفصل الخامس بعنوان "تنويعات الحداثة". الذي يتناول من جهة "الاستهلاك كثقافة كونية"، ومن جهة أخرى "سياسات الهوية". تحت العنوان الفرعي الأول، ترى المؤلفة أن عولمة الاستهلاك أدت إلى تنامي التطابق في الأذواق، والسلوكيات، والاتجاهات القيمية؛ وتشير إلى أن الإعلام والهجرة من أهم الآليات التي تولد هذا التطابق في القيم والأهداف. وبالتوازي مع عولمة الاستهلاك وصناعة الثقافة التي تقوم بها الشركات الغربية، هناك أسواق فرعية إقليمية كبيرة برزت في بلدان الجنوب. تتكيف تلك الأسواق فيما يشبه التوليفة – أو الانصهار – بين الثقافة الغربية الحديثة والثقافات التقليدية. في هذا المجال، بدأت تتبلور ثلاثة مراكز مؤثرة هي: أمريكا اللاتينية، والفضاء الثقافي الياباني الصيني، والهند. وهو ما يتجلى في الأفلام والدراما التليفزيونية النابعة من هذه المناطق التي أصبحت تزاحم الأعمال الأمريكية والأوروبية. ومع ذلك، تشهد عديد من البلدان النامية العودة إلى قيم وسلوكيات أصولية لحماية هوياتها الأصلية. أما فيما يتعلق بسياسات الهوية، تقص لنا المؤلفة أن مئات الآلاف من الأمريكيات الأفريقيات قمن في أكتوبر 1997 بمظاهرة في شوارع وميادين مدينة فيلادلفيا وقد وصفت إحدى المنظمات هذه المظاهرة بالكلمات التالية: "هذه المسيرة هي إعلان عن التحرر من الجهل، والظلم، والفقر، والاستغلال، أي من أي شيء سلبي، يفرق فيما بين النساء السود ويسئ إلينا كبشر". هذه الحالة تشير إلى أقلية مهمشة اجتماعيًا، تسعى إلى بناء هوية في مواجهة الثقافة المهيمنة. يعد هذا الشكل من سياسات الهوية أحد الأعراض الجانبية للعولمة. يحظى تشكيل هذه الهوية الجماعية بجمهور؛ بل إنه يخلق فهمًا جديدًا للذات؛ خاصة حينما يتزايد الإقصاء الاجتماعي، والاقتصادي، تتعاظم أهمية تعريف النفس من حيث الثقافة، أو الدين، أو العرق. إذ ينظر إلى الذين يهاجرون من الريف إلى المدينة، أو من بلد أو قارة إلى أخرى، باعتبارهم كائنات فضائية، وهم يفقدون حاملين موروثهم الثقافي؛ كما لا يمثل مكان الإقامة الجديد هوية مباشرة بالنسبة إليهم، بل إن هذه الهوية أصبحت منقطعة الأوصال جغرافيا، وعليها العثور على مكان آخر.

أخيرًا، يتناول الفصل السادس بعنوان "عولمة الحركات النسائية" أهمية التشابك بين الحركات النسائية على مستوى العالم. فتشير المؤلفة إلى مشاركة النساء من القرى والعشوائيات في منتدى المنظمات غير الحكومية المنعقد في بكين عام 1995 على هامش المؤتمر العالمي للمرأة بأعداد لم يسبق لها مثيل. جاءت هؤلاء النساء وهن يحملن نسويتهن المحلية النابعة من نضالاتهم اليومية، ومشاكلهن التي يتم تكييفها مع الإمكانات المحلية. وقد أدركن أن صراعهن من أجل القروض الشخصية، وتأمين المسكن، والمساعدة في رعاية الأطفال، أو الدفاع عن الزوجات المعرضات للعنف، لا تتضمن فقط أبعاد العنف والتمييز ضد النساء؛ بل تعلمن أن ينظرن إلى الظلم الواقع عليهن كأحد أعراض هيكل أوسع من الظلم يربط بين المستوى الكلى والمستوى الجزئي.

تمثلت مرجعيات هذا المنتدى في الاعتراف بالتنوع الموجود على مستوى الإطار العالمي للسياسات النسائية، بدلاً من البحث عن مواقف واستراتيجيات متطابقة؛ وهو ما تجلى في رفع شعار "قوتنا تنبع من تنوعنا". وكان ذلك بمثابة إقرار بأنه لا توجد جبهة نسائية سياسية موحدة، أو نسوية كونية. بل إن ما طغى على المناقشات هو البحث عن عناصر مشتركة مستقاة من الخبرة، ومن الرغبة في التفاهم المتبادل والتعاون. كما نظرت المنظمات غير الحكومية النسائية إلى نفسها باعتبارها قوة ثالثة مختلفة عن الحكومات والقطاع الخاص. وبدلاً من البحث عن مظلة مشتركة تضمهن، بدأت تتشكل الشبكات وآليات التنسيق؛ كما شهد هذا المؤتمر للمرة الأولى تشكيل عدد كبير من الائتلافات جنوب – جنوب، وعبرت النساء عن إمكانية التواصل عبر وسائل الاتصال الحديثة (مثل البريد الخاص. الإلكتروني والإنترنت). وهكذا عكست هؤلاء النساء عملية العولمة.

في هذا المنتدى، اعتبرت العولمة تهديدًا ينبئ باستغلال النساء نظرًا لكونهن موردًا غير مدفوع الأجر، أو منخفض الأجر. وفي الوقت نفسه، نظرت النساء إلى العولمة على إنها فرصة للمقرطة، وممارسة التضامن، ودعم قوى المجتمع المدني. ومع هذه المعادلة الصعبة، تسعى النساء إلى كسر الأسطورة القائلة بغياب أي بدائل للسوق العالمية؛ وهكذا بدأن في رسم معالم تلك البدائل، والتي يمكن إنجازها فيما يلي:

التغيير من خلال المشاركة:

تم النظر لفترة طويلة إلى الاندماج كمفهوم مغاير ومتناقض مع التغيير؛ إلا أنه لم يعد الأمر عبارة عن اختيار محصور بين أن تكون داخل أو خارج العملية القذرة التي تمثلها السياسات والنظام الاقتصادي الرأسمالي. وهو المفهوم الذي أطلقته الشبكة الجنوبية DAWN عام 1995؛ حيث اعتبرت أن الدولة، والسوق، والمجتمع المدني يمثلون ثلاثة قطاعات للمشاركة والتغيير على المستويات الثلاثة المرادفة ، أي:المستوى الكلى، والمستوى المتوسط، والمستوى الجزئي. وهكذا، أصبحت الأهداف الثلاثة المتشابكة تتعلق بـ "إعادة هيكلة السوق"، و "إصلاح الدولة"، و "دعم المجتمع المدني". وترى هذه المقاربة أنه يمكن تطوير ائتلافات أفقية ورأسية تؤدى إلى النهوض باستراتيجية إجمالية لتغيير "المؤسسات والعمليات"، أي استراتيجية تتجه إلى تلبية احتياجات أضعف فئات المجتمع التي تتكون أغلبيتها من النساء.

حقوق النساء جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان:

استمدت المنظمات النسائية المحلية والدولية خلال العقد الأخير جزءًا كبيرًا من خطابها من خطاب حقوق الإنسان الذي يستند في أساسه إلى احترام الكرامة الإنسانية، والحقوق

الأساسـية، بغض النظـر عن الفـروق الفرديـة أو الثقافيـة. مـع رفـع هـذا الشـعار، تمكنت الناشطات المعنيات بحقوق النساء من التغلب على الوصمة النابعة من اعتبار النساء حالة خاصة، وحقوقهن حقوقًا خاصة. وقد أدى ذلك إلى تغيير نظرة النساء إلى أنفسهن، ونظرة الآخرين إليهن. وبناء على ذلك، أمكن تناول العديد من القضايا المسكوت عنها فيما قبل باعتبارها خاصة، أو ذات طابع ثقافي محدد ، مثل مسألة العنف ضد النساء على سبيل المثال.

فك الارتباط نحو الإقليمية والمحلية:

قامت خبيرات الاقتصاد النسويات خلال السنوات الأخيرة بتطوير فكرة أهمية تقوية الدوائر والعناصر الإقليمية والمحلية في مواجهة مساوئ العولمة؛ وهن يرون أنه ينبغي توجيه الإنتاج والتجارة نحو تلبية الاحتياجات الأساسية، وليس نحو تحقيق الربح. بناء على ذلك، تقوم المنظرات النسويات ببلورة هدف النشاط الاقتصادي على أنه تلبية للاحتياجات، والنهوض بنوعية الحياة. وهو ما يحتوي ضمنيًا على أسلوب مختلف في العلاقة مع الطبيعة، وحماية تنوعها، وتنوع المجتمعات، وتبنى "الديمقراطية البيئية"، وبناء الشراكة بواسطة الذكاء والإبداع الذي تتسم به الأمور الطبيعية في مواجهة "استعمار الرجال للطبيعة". وتتمثل نقطة الانطلاق لمعظم النظريات المرتبطة بهذا المفهوم في العلاقة بين العمل المأجور والعمل غير المأجور، وبين الاقتصاديات المستندة إلى الربح والأسواق والاقتصاديات المستندة إلى الرعاية والإنجاب.

نستنتج من هذا الكتاب مدى تشابه أحوال النساء على امتداد العالم على الرغم من التباين الشديد بين ظروف كل بقعة من الأرض على حدة. كما يولد لدينا حالة من الرعب فيما ستؤل إليه الأمور إذا ما اكتفينا بالنظر كشهود سلبيين. فالعولمة موجودة لا محال، وآثارها القاسية برزت على وجوه ملايين البشر المقيمين على هذا الكوكب. كما أن أحوال النساء هي الأكثر تعرضًا للخطر؛ كذلك يثير الكتاب التخوفات المتعلقة بالأجيال القادمة، أي بأطفالنا وأطفال أطفالنا، وبالمستقبل الذي نورثه إليهم. فهل هناك مجال لقلب موازين هذه العولمة الشرسة؟ يشير الكتاب إلى بعض الاجتهادات التي قد تكون مفيدة؛ ولكن الدرس الأكبر الذي نستخلصه يتمثل في كلمتين؛ المقاومة والتضامن. وهاتان الكلمتان تتطلبان جهودًا مضنية من أجل التغيير. إلا أن الخيارات الوحيدة المطروحة أمامنا التغيير أو الموت.

وظائف أكثر وأفضل للمرأة (دليل عمل)

عرض: هند إبراهيم

يأتي هذا الدليل مساهمة من منظمة العمل الدولية من أجل التطبيق الناجح لسياسات مؤتمر بكين في سبتمبر 1995 وأيضًا إعلان كوبنهاجن في القمة العالمية للتنمية الاجتماعية في مارس 1995 ، حيث يسعى الأول إلى تحسين نوعية العمل وكميتها، بينما يعمل الثاني على إلزام الحكومات بصياغة سياسات وممارسات أو تعزيزها لضمان مشاركة المرأة تمامًا في "عمل مأجور أو في الاستخدام"، وحسب ديباجة الكتاب فإنه يمثل المعايير التي تستخدمها المنظمة في منهج بكين وبرنامج كوبنهاجن وفي هذا السياق يشدد الكتاب على العمل ضمن الوثيقتين الناتجتين عن المؤتمرين السابقين، ويؤكد على الفقرة التي تدعو إلى العمل لضمان حقوق العمال الإنسانية. ووفقًا للأهداف التي يسعى إليها هذا الدليل يصيغ بنيته على نحو يتيح:

- خلفية من المعلومات لفهم المسائل المعقدة والمشاكل التي تواجهها المرأة، وخاصة المرأة الفقيرة، في الاقتصاد والمجتمع.

- خطوط توجيهية أو اتجاهات للعمل بالإضافة إلى تقديم أمثلة ونماذج من أماكن مختلفة من العالم حول الاستراتيجيات العملية والبرامج التي نجحت أو التي فشلت والأسباب التي أدت إلى النجاح، والأسباب التي أدت إلى الفشل أو الإخفاق.

- ربط المعلومات والاتجاهات بالفقرات ذات الصلة في منهاج بكين وبرنامج كوبنهاجن.

ويحدد منهاج بكين 12 مجالاً تدعو إلى القلق منها:

1 – عبء الفقر المتزايد والمستمر على المرأة.

2 – اللا مساواة والقصور في الوصول إلى الرعاية الصحية والخدمات المرتبطة بها.

3 – العنف ضد المرأة.

4 – آثار النزاعات المسلحة والأنواع الأخرى من النزاعات على المرأة، بما فيها المرأة التي تعيش في ظل احتلال أجنبي.

5 – اللا مساواة في البني والسياسات الاقتصادية في جميع أشكال الأنشطة وفي الوصول إلى الموارد.

6 – اللا مساواة بين الرجل والمرأة في تشاطر السلطة وصنع القرارات على جميع المستويات.

7 – قولبة المرأة واللا مساواة في وصول المرأة إلى جميع أنظمة التواصل والمشاركة فيها وخاصة وسائل الإعلام.

8 – التمييز المستمر ضد الطفلة وانتهاك حقوقها.

والفصل الثاني من هذا الدليل يتناول وضع المرأة في الاقتصاد ويسلط الضوء على مباعث القلق الحاسمة والأهداف الاستراتيجية المرتبطة بتكافؤ الفرص والمعاملة. وثمة مباعث قلق قديمة وأخرى جديدة ترتبط بالتطورات التكنولوجية وأشكال التمييز الناشئة في هذا المجال. ويمكن ربط المسائل الحاسمة المتعلقة بالتمييز في المجال الاقتصادي الذي تواجهه المرأة بثلاث مجموعات من العوامل الأساسية :

1 – عوامل العرض التي تحدد عدد النساء العاملات ونوعيتها في سوق العمل.

- مسئوليات العائلة وقيودها:في العديد من المجتمعات، لا تزال الأسرة هي التي تعاقب المرأة لو استطاعت العمل وتحدد نوع العمل الذي يمكن أن تلتحق به ومكانه. وتتوقع الأسر في بعض المجتمعات أنه لا ينبغي على المرأة أن تعمل أبدًا، أو لا تعمل بعد الزواج وبعد الإنجاب، أو لا تعمل إلا عند ضرورة اقتصادية ملحة. لا تزال المرأة مرغمة على الاختيار بين العمل والأطفال، ومن هنا تأتى الضرورة لوضع استراتيجية تضمن الشراكة بين الرجل والمرأة في الحياة العائلية والجماعية في المجتمع. وهذا ما تضمنه منهاج بكين وبرنامج كوبنهاجن.

- عدم المساواة في التعليم والتدريب: يعترف منهاج بكين بأهمية التعليم والتدريب للمرأة كحق من حقوق الإنسان وكأداة ضرورية لتحقيق المساواة. لقد ازدادت نسبة تعليم الفتيات ولكن مع هذه الزيادة هناك زيادة في تسرب الفتيات من التعليم. بالإضافة إلى عدم توجيههن مهنيًا مما يضفي طابع التمييز على التدريب والتعليم وسقوطه في القولبة لأدوار المرأة.

- عدم المساواة في الوصول إلى الموارد الإنتاجية: هناك حاجة ملحة للتدخل من أجل تمكين المرأة من الموارد الإنتاجية.

2 – جهة الطلب في سوق العمل.

- الفصل في سوق العمل والتركز فيه على أساس الجنس:ويهدف منهاج بكين إلى القضاء على الفصل الوظيفي وجميع أشكال التمييز في العمالة. فلا تزال الوظائف مقسمة بين الجنسين من حيث:المهارة والمسئولية، والأجر، والمكانة، والسلطة، والتقاعد، وأنواع العقود وفرص الترقية... الخ.

- الفوارق والتمييز في الأجر:تبقى الفوارق في الأجر أحد أشكال اللا مساواة المستمرة بين المرأة والرجل.

- النوع في مقابل الكم في استخدام المرأة.

- خطر بطالة أكبر.

3 – التمييز والحرمان التراكمي.

إن الحرمان والتمييز اللذين تواجههما المرأة قبل دخول سوق العمل وبعده على حد سواء مترابطان فيما بينهما بوضوح.

ثم ينتقل الكتاب في هذا الفصل إلى وضع المرأة في التقسيم الدولي للعمل وآثار العولمة على الفقيرات بالإضافة أيضًا إلى التحول التكنولوجي والأدوار التي يمكن أن يلعبها إيجابيًا أو سلبيًا في سوق العمل للمرأة.

أما الفصل الثالث فقد جاء تحت عنوان "استراتيجيات متكاملة وشاملة للعمل" لقد أكد برنامج كوبنهاجن على ضرورة صياغة استراتيجيات متكاملة لمواجهة القيود والتحديات التي تعانيها المرأة، وتتمحور هذه الاستراتيجيات حول :

- ينبغي الاعتراف بأن وضع المرأة غير المتساوي في الاقتصاد ليس فقط بسبب التمييز الجندري بل أيضًا وبشكل مهم من جراء التطورات الاقتصادية الكلية والقطاعية، وبناءً على هذا الاعتراف ينبغي القيام بتشريعات جديدة وبرامج عمل لصالح المرأة الفقيرة.
- يجب أن يحدث اعتراف بدوري المرأة غير القابلين للفصل في الإنتاج والإنجاب، بحيث لا يركز العمل على خلق وظائف وحسب بل أيضًا على تعزيز المزيد من التماشي بين مسئوليات العمل والأسرة.
- يجب ضمان تنسيق لحزمة من التدخلات الاقتصادية والمؤسساتية والتشريعية بغرض حدوث تطورات منتشرة ومستدامة في وضع المرأة في الاقتصاديات الدولية والوطنية واقتصاديات الأسرة.
- يجب مواجهة أوجه التمييز والحرمان المترابطة فيما بينها والتي تواجهها المرأة.
- يجب الاعتراف بأن المرأة نفسها لا تمثل مجموعة متجانسة، ويجب تكييف العمل للاستجابة إلى حاجات المجموعات الخاصة، وخاصة الأكثر تعرضًا للفقر والتهميش.

ويتعرض هذا الفصل بالشرح والتحليل لكل استراتيجية من الاستراتيجيات السابقة مع ربطها بمواد محددة من منهاج بكين وبرنامج كوبنهاجن.

يمكن الآن الانتقال إلى الفصل الرابع الذي يتناول تحسين نوعية عمل الإناث، ويذهب الدليل أنه من أسباب المعاناة للمرأة أكثر من الرجل هو نصيبها من التعليم العام أو المهني، بالإضافة إلى تدريبها وإعادة تدريبها مقارنة بالرجل وذلك في مرحلة قبل دخولها إلى سوق العمل وبعده، ومن هنا تأتى أهمية زيادة الاستثمار في تعليم الإناث وتوفير استراتيجية تعليمية للتوجه إلى سوق العمل، وهناك ضرورة ملحة لتوفير التعليم غير النظامي للنساء الأميات، والعمل على تحفيز الفقراء لإرسال بناتهم إلى المدرسة وتخفيض معدلات التسرب، وفي هذا الصدد يشير إلى مشروع بنجلاديش للتعليم العام سنة 1990 وأيضًا مشروع بنجلاديش لمساعدة المدارس الثانوية للإناث 1993 ، وفي مجال تدريب المرأة يستند إلى اتفاقية تنمية الموارد البشرية 1975. ويربط الدليل بين التعليم والتدريب، موضوع هذا الفصل، وتحسين وصول المرأة إلى فرص العمالة المطروحة في الفصل الخامس. ومن أجل ذلك، أي تحسين وصول المرأة إلى فرص العمالة، لابد من التوفيق بين مسئوليات العمل والعائلة للمرأة والرجل، وهذا ما جاء في منهاج بكين ضمن الأهداف الاستراتيجية "تعزيز التوفيق بين مسئوليات العمل والأسرة للمرأة والرجل" والتدابير التي يجب اعتمادها في الاتفاقية حول العمال ذوى المسئوليات

العائلية 1981. وفي هذا الصدد يدعو برنامج كوبنهاجن إلى "تعزيز أنظمة المعلومات حول سوق العمل،خاصة عبر تطوير بيانات ومؤشرات مناسبة حول العمالة، والبطالة الجزئية، والبطالة ، فضلاً عن نشر للمعلومات فيما يختص بأسواق العمل، بما في ذلك قدر الإمكان، أوضاع العمل خارج الأسواق النظامية. ويجب تقسيم هذه البيانات وفقًا للنوع من أجل مراقبة مكانة المرأة بالنسبة للرجل".

يأتي الفصل السادس "من أجل تعزيز الوظائف والعمالة للمرأة" ليغطي الهدف الاستراتيجي (و 5) من منهاج بكين والفقرتين (53ج)، (56ب) من برنامج كوبنهاجن وذلك من أجل "إلغاء الفصل الوظيفي وجميع أشكال التمييز". ويناقش هذا الفصل المواضيع التالية:

- إلغاء التمييز، بما في ذلك سياسة تكافؤ فرص الاستخدام، وبرامج عمل إيجابية. وهو في هذا يستند إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية حول سياسة الاستخدام 1964، والاتفاقية حول التمييز (في العمالة والوظيفة) 1958.

- سياسة تكافؤ الفرص في الاستخدام باتت نقطة انطلاق مهمة لإزالة التمييز وتعزيز تكافؤ الفرص والعمالة للمرأة في سوق العمل، وخاصة سياسة تكافؤ الفرص في الاستخدام على المستوى الوطني، لذلك تشدد الفقرة (156) من برنامج كوبنهاجن على أن المشاركة التامة للمرأة في سوق العمل ووصولها المتساوي إلى فرص الاستخدام، يتطلبان "تأسيس مبدأ للمساواة بين الرجل والمرأة، كقاعدة لسياسة الاستخدام، وتعزيز التدريب المتحسس للجندرية بغية التحامل ضد استخدام المرأة".

- تدابير لتحسين خيارات المرأة الوظيفية وتخفيف الفصل في سوق العمل والتركيز على الجندر. وهناك طرق عدة من أجل توسيع خيارات المرأة الوظيفية ومنها:

أ – استخدام وسائل الإعلام، وحملات ضد قولبة المرأة.

ب – إصلاح المناهج التعليمية مع إصلاح المؤسسات التربوية ذاتها.

ت – تشجيع التعلم مدى الحياة.

ث – إعادة تنظيم العمل بتغيير البنى الهرمية الصلبة، وتشجيع أشكال لتنظيم العمل تنطوي على المزيد من بني صنع القرار على أساس المشاركة وتشديد أكبر على عمل الفريق والتعاون.

- خلق فرص استخدام المرأة. ويمكن تحقيق ذلك عن طريق:

1 – الاستخدام المدعوم في القطاع الخاص.

2 – الاستخدام في القطاع العام.

3 – مخططات خلق استخدام بأجر مباشر.

4 – الاستخدام الذاتي وتنمية روح المبادرة الفردية ودعم الشركات الصغيرة.

بات العمل لزيادة فرص استخدام المرأة غير كافٍ، لابد من العمل على تحسين شروط هذا الاستخدام. إن المسح العالمي للعام 1994 حول دور المرأة في التنمية لاحظ أن "الازدياد في نشاط المرأة الاقتصادي هو ظاهرة كمية تم تحقيقها غالبًا على حساب شروط عمل ذات نوعية". ومن هنا تأتي دعوة برنامج كوبنهاجن (فقرة 47) بأهمية "وظائف نوعية للمرأة، مع احترام تام لحقوق العمال الأساسية كما تم تحديدها في منظمة العمل الدولية وصكوك دولية أخرى ذات صلة". لذلك يسعى الفصل السابع من هذا الدليل إلى:

- التشديد على أجر متساوٍ لعمل ذي قيمة متساوية، وهذا المبدأ يأتي ضمن بنود اتفاقية المكافأة المتساوية لمنظمة العمل الدولية 1951.

- مع اتخاذ التدابير لتحسين السلامة والصحة في العمل للمرأة العاملة. تدعو الفقرة (106 ع) من منهاج بكين الحكومات بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية ومنظمات أصحاب العمل والعمال، ومع دعم المؤسسات الدولية إلى صياغة سياسات خاصة، وتصميم برامج وسن تشريع ضروري لتخفيف وإلغاء المخاطر الصحية والبيئية والوظيفية المنسوبة إلى العمل في المنزل، وفي مكان العمل وغيره، مع الاهتمام بالمرأة الحامل والمرضعة".

- حرية التنظيم والحق في التنظيم والتفاوض الاجتماعي. تدعو الفقرة (232 ي) من منهاج بكين الحكومات إلى "تعزيز الحق المتساوي للمرأة في أن تكون عضوه في النقابات والمنظمات المهنية والاتحادات الأخرى". كما تدعو الفقرة (178 ح) الحكومات وأصحاب الأعمال والنقابات والمنظمات النسائية إلى "الاعتراف بالتفاوض الجماعي كحق وكآلية مهمة لإلغاء اللا مساواة في الأجر للمرأة وتحسين شروط العمل".

- فك الأنظمة وانعكاساته على استخدام المرأة.

- خطوط توجيهية لمراجعة التدابير التي تحمي المرأة العاملة.

أما الفصل الأخير فيتعرض إلى مسألة الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية للمرأة العاملة. يمكن تعريف الضمان الاجتماعي تقليديًا على أنه "الحماية التي يوفرها المجتمع لأعضائه، عبر سلسلة من التدابير العامة ضد البلاء الاقتصادي والاجتماعي الذي قد يتسبب بشكل أو بآخر من جراء إيقاف المكاسب أو تخفيض كبير لها، نتيجة للمرض، أو للأمومة، أو للإصابة في العمل، أو البطالة أو العجز، السن المتقدمة، والوفاة، وتوفير العناية الطبية، وتوفير الدعم الأسرى مع أطفال". وتحدد اتفاقية منظمة العمل الدولية 1952 حول الضمان الاجتماعي المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي في تسعة فروع هي: العناية الطبية، والفوائد للمرض، والبطالة، والسن المتقدمة، والإصابة في العمل، والأمومة، والعجز، والأسرة، والباقون على قيد الحياة بعد الحوادث. وتغطى هذه الفروع معظم الطوارئ الرئيسية، إن لم تكن كلها، التي يتعرض لها العمال وأسرهم في مراحل حياتهم. ولكن في العقود الثلاثة الأخيرة تم توسيع مضمون الضمان الاجتماعي ليضم إطار عمل الحماية الاجتماعية. ويوفر هذا دعمًا اجتماعيًا أساسيًا معممًا على جميع المواطنين، بغض النظر عن تاريخ المساهمة أو الاستخدام. وفي هذا السياق تدعم الفقرة (38 ي) من

برنامج كوبنهاجن للعمل ضمان "برامج الحماية والدعم الاجتماعي التي تستجيب إلى حاجات المرأة، الأخذ في الاعتبار أدوار المرأة ومساور قلقها، خاصة إعادة دمج المرأة في العمل النظامي بعد فترات غياب، ودعم المرأة الأكبر سنًا، وتعزيز قبول أدوار المرأة ومسئولياتها المتعددة".

في النهاية ثمة ملاحظات حول هذا الدليل، رغم ما يوفره من مواد ومن استراتيجيات للعمل وبعض الخبرات التي تأتي من مناطق مختلفة من العالم. أهم هذه الملاحظات في تقديرى ، أنه يدور في فلك نظام رأسمالي شديد التعقيد والاستغلالية، وهو يدرك من أين يأتي العبء على المرأة، وكيف يتم استغلالها واستبعادها والعمل على التمييز ضدها، وضد كل الأجراء والعمال والفئات الاجتماعية الأخرى، وكل ما يمكن فعله هو إضافة تحسينات على هذا الاستغلال وتطويع المرأة لكي تكون قابلة للاستغلال ومدها بالمعلومات والمهارات لكي يسهل دمجها في دورة هذا النظام. الملاحظة الأخرى هو تعامله مع المرأة بوصفها في تقابل مع الرجل في سوق العمل وأن المنافس لها في سوق العمل هو الرجل وهو الذي ينازعها السيطرة والثروة وكأننا إزاء طرفي صراع هما الرجل والمرأة ولسنا إزاء نظام اقتصادي واجتماعي يقهر الاثنين معًا، رغم تشديدنا على النوعية الخاصة من التمييز والفقر اللذين يلحقان بالنساء.

الهوامش:

لين. ل. وظائف أكثر وأفضل للمرأة:دليل عمل ، بيروت:منظمة العمل الدولية، 2002.

عرض وثيقة

عقد زواج عجم:امرأة عاملة من القرن السادس عشر

عرض: رمضان الخولي

المكان: مدينة الإسكندرية.

الزمان: الثلاثاء الموافق 14 يوليه 1551 م.

هي: عجم أبو الخير عبد الله، امرأة في منتصف عمرها؛ فابنها من زوج سابق بلغ مبلغ الرجال، وصار من تجار الثغر، يسبقها صيتها أينما ذهبت، فجميع أبناء الحي يعرفها بالماشطة.

هو: المعلم عبد القادر محمد، شامي الأصل، أبوه هو الحاج محمد حداد وشهرته ابن درويش.

الحكاية: أحب عبد القادر أن يتزوج من عجم، جلسا ليتفقا، ربما في حضور بعض الأهل من الطرفين وكان من بين نتائج الاتفاق :

- مؤخر صداق كبير، فهو على كل حال ضعف المقدم، على أن تتقاضاه بموت أو فراق.
- نظير كسوتها لفصلي الصيف والشتاء تتقاضاه منه بشكل شهرى – عكس معظم العقود، حيث كانت الزوجة تأخذ نظير كسوتها سنويًا - وشهدت هي بالرضا عن ذلك المبلغ.
- إذا سافر فعليه أن يؤمن لها مصدرًا للإنفاق عليها.
- ألا يمنعها من عملها.
- ألا ينقلها من مدينة الإسكندرية.
- وقد أشهد على نفسه أنه إن فعل شيئًا من ذلك دون رضاها فلها أن تُطلق نفسها منه.

التعقيب:

الزواج قبول وإشهار، وعقد الزواج([1]) ؛ ضمان لحقوق الزوجين، وإلزام لكل منهما فيما اتفق فيه مع الطرف الآخر، ومن شروط العقد – كأي عقد – عدم الإكراه، إذ لابد من رضي الطرفين على ما اتفقا عليه رضاء تامًا، والعقود التي تشترط فيها المرأة شروطًا خاصة تحمي حقوقها سواء في المسكن المناسب، أو توفير خادمة لمساعدتها، أو تحديد بدل كسوة في فصلي الصيف والشتاء، أو عدم نقلها من مسكنها رغمًا عنها كثيرة، لكن

الشروط التي ترتبط بعملها – وهو ما أهتم بـالتركيز عليـه الآن – فهي وإن كـانت قليلـة إلا أن وجودها ذو دلالة مهمة.

عندما درست تلك الوثيقة في دراسة عام 1998 تصورت أن دلالة عـدم وجـود العديـد من العقود التي تحوى شروطًا خاصة بالعمل دلالة على نـدرة حـالات عمـل النسـاء، حـتى أني ذكرت في الهامش:(أنه ينبغي ألا يفهم من ذلك أن عمل المرأة كان شائعًا لكن مثـل هـذه المهنة لا يمكن أن تقوم بها إلا النساء).

إلا أن الدراسـة المعمقـة لوثـائق المحكمـة الشـرعية أثبتت تواجـد النسـاء في العديـد من مجـالات العمـل، خـارج المجـال الخـاص؛ سـواء على مسـتوى الـبيع والشـراء، والتجـارة وصناعات الغزل والنسيج، والدلالة والندابات، إضافة للأعمال الخدمية في مجال التطـبيب، مما كون قناعات لـدى البـاحث بضـرورة مراجعـة التفكـير في الملاحظـة الأوليـة السـابقة فوجود هـذه الشـروط مـع التواجـد الملحـوظ للنسـاء في الفضـاء العـام ومجـالات العمـل العديدة يمكن أن يجعلنا نرى أن الثقافـة العامـة للمجتمـع لا تـرى منغصًـا من وجودهـا في هذه الأطر، وهنا يكون وضع شرط يخص عملها مؤشرًا على وجـود تغـير سـلبي تجـاه هـذا التواجد النسائي في مجالات العمل وليس العكس.

السيدة "عجم" المعروفة دائمًا بصناعتها وليس باسم والدها أو أحد ذكور العائلـة، كمـا هـو مشهور في الوثائق الرسمية، يبدو أنها على قـدر كـبير من الـذكاء والدرايـة بمـا يتفـق مـع صالحها، وما يمكن أن يشكل تهديدًا ضدها، وهو كما شـكل نوعًـا من الصـعوبة في الاتفـاق بينها وبين زوجها المرتقب وليست لدينا تفاصيل كثيرة، فالأوراق التي بين أيـدينا لم تمكننـا من حضور الاتفاق بينهما، لكن الأكيد – شأن كل زواج – أنهما جلسا ليتفقا ، وما نملكـه من أوراق يشى لنا بأن التفاوض لم يكن سهلاً، وربما اسـتغرق وقتًـا غـير قليـل ، بـل إنـه ظـل محل سجال حتى بعد كتابة العقد، فوجود بعض الجمل المضافة إلى نص عقـد الـزواج بعـد كتابته، لتحديد مدة غيابه عنها بثلاثة أشهر، ليكون لها الحق بعدها بالذهاب للقاضي وتطليق نفسها، في مقابل بند آخر بمقدار المبلغ الذي أبرأت ذمته منه في مقابل التطليق "الخلع" بخمسة أنصاف بعد أن كان كل مؤخر صداقها، يشى لنـا بصـعوبة التفـاوض بينهمـا وطـول أمده.

بعض المهن ترتبط بثقـة النـاس في محـترف أو محترفـة هـذه المهنـة ووظيفـة الماشـطة واحدة من تلك المهن، فسمعة "عجم" ومعرفـة النـاس بهـا هي الـتي تسـمح لهـا بمزاولـة المهنة، لذلك تحدها لم تشترط فقط ألا يحرمها من صناعتها، لكنها اشترطت عليه أيضًا ألا ينقلها من الثغر، حتى لا تصل للنتيجة نفسها. أما مسألة أن زوجها قد قرر لها أو شهد على الزواج المذكور فهو أمر يتفق مـع الصـياغة الشـرعية للنص، لكن يبـدو أن الشـروط الـتي أقرها ، هي شروط متفق عليها بين الـزوج والزوجـة وفـق التفـاوض بينهمـا، وإلا مـا الـذي يدعو رجل أن يشهد وعلى نفسه بشروط هي في الأساس لحماية مصالح الزوجة وليسـت لحماية مصالحه.

النص:

تزوج المعلم عبد القادر بن محمد الحداد الشامي المعروف بـابن درويش بمخطوبتـه عجم المرأة ابنة أبو الخير بن عبد الله المعروفة بالماشطة على كتاب الله وسـنة نبيـه الكـريم، وصداق جملته من الذهب الأكر وني المتعامل به الآن اثني عشر دينارًا، الحال لها من ذلك أربعة دنانير مقبوضة بيدها باعترافها بذلك والباقي يحل عليه بمـوت أو فـراق على مـذهب

من يرى ذلك من السادة العلماء رضوان الله عليهم أجمعين، زوجها منه بذلك ولدها المعلم أبو النصر ناصر الدين بن عبد الله المتسبب بالثغر، شهادة شهوده، وذلك بعد أن اتضح من أمرها أنها خالية من زوج.... حلاً للأزواج بشهادة المعلم يوسف بن أحمد بن على.. والحاج رمضان بن عبد الله الحلبي تزوجًا شرعيًا وقبله الزوج المذكور لنفسه قبولاً شرعيًا متصلاً بالإيجاب، وقرر الزوج المذكور لزوجته المذكورة نظير كسوتها عليه لفصلي الشتاء والصيف ما قدره من الفضة الموصوفة أعلاه في كل شهر من تاريخه عشرة أنصاف تقريراً شرعيًا، ورضيت منه بذلك الرضا الشرعي، وشهد عليه الزوج المذكور أنه متى سافر من الثغر وترك زوجته المذكورة بلا نفقة ولا منفق شرعي مدة ثلاثة أشهر، وأنه لا يمنعها من صناعتها ولا ينقلها من الثغر إلا برضاها، ومتى فعل ما يخالف ذلك وحضرت زوجته المذكورة إلى حاكم شرعي، وأخبرته بذلك، وثبت عليه بالطريق الشرعي، وأبرأت ذمته من خمسة أنصاف من باقي صداقها عليه كانت حين ذلك طالقًا طلقة واحدة تملك بها نفسها حرر ذلك في تاريخه عشرة رجب الحرام سنة 958 ه. شهود الحال محمد على موكل الحنفي.

دار الوثائق القومية بالقاهرة:محكمة إسكندرية الشرعية، سجل رقم 1، ص473، وثيقة 1943

الهوامش:

(1) عن عقد الزواج وشروطه راجع على سبيل المثال / http://www.zawaj.ws/new/4.htm http://www.muhaddith.org/cgi-bin.

أيضًا a Optns.exe

المشاركات والمشاركون :

- أحمد زكي عثمان:باحث في العلوم السياسية، ومسئول برنامج بمركز القاهرة لدراسات حقوق الإنسان.
- أحمد محمود:صحفي ومترجم.
- رمضان الخولي:باحث تاريخي له دراسات وأبحاث في دور الوثائق في الكشف عن أوضاع النساء في حقب تاريخية مختلفة.
- سلاف طه:مترجمة، حاصلة على ماجستير في مجال حقوق الإنسان، جامعة Essex بانجلترا.
- شهرت العالم:مترجمة.
- صابر بركات:نقابى عمالي ومحامي.
- نولة درويش:عضوه مؤسسة بمؤسسة المرأة الجديدة.
- هالة شكر الله:باحثة وعضوه مؤسسة بمؤسسة المرأة الجديدة.

- هالة كمال: مدرسة بكلية الآداب، جامعة القاهرة، عضوه بمؤسسة المرأة والذاكرة، وباحثة مهتمة بدراسات الجندر.
- هانية شلقامي: أستاذة مساعدة بمركز الدراسات الاجتماعية، الجامعة الأمريكية.
- هند إبراهيم: عضوه بمؤسسة المرأة الجديدة.
- ياسمين إبراهيم: راصدة وباحثة في مركز دراسات المرأة الجديدة.

دعوة للكتابة

طيبة – العدد التاسع

النساء والتعليم

يتناول هذا العدد واحدًا من أهم مكونات الخطاب الثقافي الخاص بالنساء وهو التعليم. فكثيراً ما تعقد الآمال على التعليم لتغيير الخطابات الثقافية الرجعية فيما يتعلق بصور النساء والموقف من إعطائهن فرصًا متساوية للرجال. ولذا ترى طيبة أنه المناسب أن تطرح هذه الآمال للبحث والتفكير المتعمق لتحديد ما إذا كانت آمالاً صادقة أم خادعة في سياق الوضع الراهن للتعليم في مصر. ويتناول العدد ضمن موضوعاته المحاور الآتية :

1- فرص وتحديات تعليم الفتيات والنساء في مصر.

2- صورة النساء في مناهج التعليم المختلفة.

3- دور التعليم في رسم خطوط الخطاب الثقافي الخاص بالنساء.

4- التعليم والحركات النسائية في مصر والعالم.

وترحب هيئة تحرير طيبة بالمشاركات الخاصة بموضوع العدد والتي قد لا تشملها المحاور المذكورة. ونرجو أن تقدم الإسهامات على أقراص مرنة في حدود ٣٠٠٠ – ٥٠٠٠ كلمة للدراسات، ٢٠٠٠ – 3٠٠٠ كلمة لعروض الكتب، على أن يتم إرسال المواد في موعد أقصاه 15 أبريل 2007، وذلك بأي من الوسائل التالية:

عنوان بريدى:14 شارع عبد المنعم سند، متفرع من ش الرشيد، المهندسين

بريد إلكتروني: nwrc@nwrcegypt.org

دعوة للكتابة

طيبة – العدد العاشر

النساء والإبداع

يهدف هذا العدد إلى مناقشة أحد أهم الخطبات الثقافية التي تشكل صورة النساء ووضعهن في مجتمع معين وهو الإبداع الفني والأدبي. فالأعمال الأدبية والفنية تشكل صورة النساء في المجتمعات وتتشكل بها، مما يجعل رصد صور النساء فيها وثيقة مهمة للغاية في التعرف على أوضاع النساء في مجتمع معين وبعض محاور هذا العدد هي:

1- صور النساء في الإبداع الأدبي (شعر، قصة، رواية، سيرة ذاتية، غيرها...).

2- صور النساء في الفن التشكيلي.

3- صور النساء في السينما والدراما التلفزيونية.

4- إبداعات النساء الفنية والأدبية.

5- النقد النسوي ودوره في إعادة قراءة صور النساء في الأعمال الفنية والأدبية.

وترحب هيئة تحرير طيبة بالمشاركات الخاصة بموضوع العدد والتي قد لا تشملها المحاور المذكورة. ونرجو أن تقدم الإسهامات على أقـراض مرنـة في حـدود ٣٠٠٠ - 5000 كلمـة للدراسـات، ٢٠٠٠ – 3000 كلمـة لعـروض الكتب، على أن يتم إرسـال المـواد في موعـد أقصاه 15 يوليو 2007، وذلك بأي من الوسائل التالية:

عنوان بريدى:14 شارع عبد المنعم سند، متفرع من ش الرشيد، المهندسين

بريد إلكتروني :.wrc@nwrcegypt.org.1